

Тема 4

ЗАГАЛЬНІ ЗАСАДИ ОРГАНІЗАЦІЇ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТА ДОТРИМАННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ

Модернізаційні процеси, що відбуваються в суспільно-політичному житті України, спонукають до осучаснення вимог стосовно розвитку національної економіки та її складових. Враховуючи це, стан і тенденції розвитку промисловості, як однієї з провідних та основоположних секторів економіки країни, який забезпечує її сталий та поступальний розвиток, а також належне місце країни в міжнародному поділі праці, набувають одне з першочергових значень для досягнення стратегічних цілей розвитку України в цілому, а їх дослідження має важливе значення. Володіючи потужним інтелектуальним і технологічним потенціалом, промисловість України є не тільки основою розвитку внутрішнього ринку України, але також і базою для розширення її зовнішніх зв'язків та забезпечення конкурентоспроможності як економіки країни в цілому, так і окремих її секторів. Тому, проблема кардинального поліпшення параметрів динаміки, структури і ефективності вітчизняного промислового виробництва відповідно до викликів і вимог як поточного, так і перспективного соціально-економічного розвитку країни залишається актуальною [23, с.47].

Зміни, які відбуваються сьогодні в усіх сферах суспільного життя України, потреби в забезпеченні її сталого розвитку вимагають від українського суспільства і держави принципово нового ставлення до питання формування та розвитку кадрового потенціалу. Сьогодні в країні склалися несприятливі умови щодо збереження і відтворення людських ресурсів, людського потенціалу, який є природним джерелом формування якісного складу працівників усіх сфер суспільного розвитку [24, с.5]. Насамперед, це несприятливі соціально-економічні умови; проблеми, пов'язані із забезпеченням гарантованого конституційного права громадян на працю, вільний вибір професії та роду трудової діяльності; зниження зацікавленості в розвитку якісного трудового потенціалу в умовах погіршення вітчизняного виробництва; старіння населення; бідність; низький рівень інвестування в освіту.

Забезпечення результативного провадження соціально-економічних трансформацій та перехід до інноваційної моделі розвитку зумовлюють потребу модернізації методів та механізмів регулювання ринку праці для забезпечення ефективного перерозподілу зайнятості за видами діяльності та секторами економіки. Промисловість України належить до пріоритетних галузей, що визначають темпи та якість економічного зростання, інноваційну спрямованість соціально-економічного розвитку. Нині виробничий сектор характеризується технологічним відставанням і не завжди конкурентоспроможною продукцією, зокрема і через відсутність дієвих механізмів формування та управління кадровим потенціалом.

Ефективність промисловості визначається насамперед використанням висококваліфікованих кадрів, нових знань, новітніх технологій та методів управління. Проблема підвищення ефективності системи менеджменту підприємств займає центральне місце в умовах ринкової економіки, від вирішення якої залежить місце підприємства в промисловому виробництві, його фінансовий стан, конкурентоспроможність на ринку [25, с.19].

Сьогодні, коли на перший план висувається творчий потенціал людини, її знання та професіоналізм, людський капітал стає головним фактором інноваційного виробництва. На сучасному етапі структура кадрів промисловості пов'язана зі зміною соціально-економічних умов виробництва, до яких можна зарахувати: зміну змісту і характеру професійної діяльності; прискорене оновлення та вдосконалення соціально-професійної структури кадрів, появу нових прогресивних форм організації професійної діяльності; підвищення рівня технічної озброєності виробничих процесів [26, с.24].

Стосовно кожного промислового підприємства доцільно зазначити, що основна роль на підприємстві належить його кадровому потенціалу. Наразі, на кожному підприємстві повинна розроблятися і здійснюватися кадрова політика, яка має бути направлена на вирішення наступних завдань [27, с.308]:

- створення здорового і працездатного колективу;
- підвищення рівня кваліфікації працівників підприємства;
- створення оптимального трудового колективу для вирішення виробничих завдань;
- створення високопрофесійної керівної ланки, здатної гнучко реагувати на змінні обставини, відчувати і впроваджувати новітні технології та бачити перспективи.
- вдосконалення організації праці;
- створення сприятливих умов праці для працівників підприємства тощо.

Як вже було зазначено, основою управління кадрами виступає кадрова політика, котра визначає генеральну лінію та принципи настанови в роботі з персоналом на довгострокову перспективу. Засобом реалізації кадрової політики є кадрова робота, складовими якої є [28, с.50]:

1. Планування потреб у кадрах: розробка плану задоволення потреб у персоналі, максимальне використання потенціалу досвідчених спеціалістів.
2. Набір персоналу: створення резерву потенційних кандидатів на посади, з якого відбирають найбільш придатних.
3. Добір кадрів: оцінка кандидатів на робочі місця і відбір кращих із резерву, створеного в ході набору.
4. Визначення заробітної плати і пільг: розробка структури заробітної плати та пільг із метою залучення й збереження працівників, задоволення соціальних потреб колективу.
5. Навчання та підвищення кваліфікації: розробка програм для навчання трудовим навичкам, необхідних для ефективного виконання роботи, висування на керівні посади працівників підприємства; навчання і

висунення молодих працівників, які здатні високо-професійно працювати в ринкових умовах; розвиток здібностей працівників.

6. Оцінювання результатів діяльності: розробка критеріїв та методик оцінки трудової діяльності, які оптимізують діяльність підприємства, та доведення їх до працівників.

7. Підготовка керівних кадрів: управління просуванням по службі, включаючи розробку програм, спрямованих на розвиток здібностей і підвищення ефективності праці керівних кадрів.

8. Організація роботи з працівниками підприємства: забезпечення умов для праці, побуту, відпочинку, оздоровлення і лікування.

9. Якісне документоване забезпечення напрямів роботи з кадрами на основі дотримання вимог чинного законодавства.

Отже, основною метою кадрової політики є своєчасне забезпечення оптимального балансу процесів комплектування, збереження персоналу, його розвитку відповідно до потреб підприємства, вимог чинного законодавства та стану ринку праці.

Юридична служба підприємства бере активну участь у роботі із забезпечення дотримання законодавства про працю та зміцнення трудової дисципліни, яка здійснюється керівником підприємства, структурного підрозділу, відділом кадрів, охорони праці й техніки безпеки, іншими службами. Форми та методи участі в забезпеченні додержання законодавства про працю та зміцненні трудової дисципліни повинні відображатися в положенні про юридичну службу.

Основними напрямками роботи юридичної служби щодо забезпечення дотримання трудового законодавства і зміцнення трудової дисципліни є такі:

- участь у розробці правил внутрішнього трудового розпорядку, колективних договорів, посадових інструкцій та інших документів правового характеру, що регулюють трудові відносини на підприємстві;
- забезпечення відповідності чинному законодавству проектів наказів та інших правових актів, що подаються на підпис керівнику підприємства;
- здійснення контролю за відповідністю вимогам законодавства наказів та інших правових актів з трудових питань, які видаються керівниками служб і структурних підрозділів підприємства;
- участь у роботі, пов'язаній з відшкодуванням матеріальних збитків, заподіяних підприємству через порушення законодавства про працю;
- використання правових засобів зміцнення трудової дисципліни;
- надання правової допомоги профспілковому комітету, комісії з трудових спорів;
- забезпечення обліку і зберігання текстів законодавчих та інших нормативних актів, а також актів нормативного характеру, виданих підприємством;
- участь у підготовці заходів щодо зміцнення трудової дисципліни, забезпечення охорони праці на виробництві, надання правової допомоги працівникам підприємства, які потребують соціального захисту;
- роз'яснення трудового законодавства колективу підприємства [5, с.88].

Таку роботу юридична служба здійснює в тісному взаємозв'язку з відділом кадрів, праці та заробітної плати, бухгалтерії та іншими службами.

Відтак, реалізація основних напрямків роботи юридичної служби в забезпеченні законодавства про працю та зміцненні трудової дисципліни здійснюється на підставі планів роботи юридичної служби з урахуванням вимог чинного законодавства та напряму розвитку промислового підприємства. Також, юридична служба разом із відповідними структурними підрозділами, а в окремих випадках самостійно, бере участь у підготовці локальних актів, що регулюють колективні та індивідуальні трудові відносини. До колективних локальних актів, насамперед, відносяться: правила внутрішнього трудового розпорядку, колективний договір, посадові інструкції та ін.

Актуальність цього питання обумовлена тим, що в країні відбуваються процеси, які можна визначити як формування колективного трудового права. Кризовий стан економіки, на думку Н. Болотіної, загострив потребу суспільства досягти соціального балансу між найманими працівниками, роботодавцями і державою. Узгодження соціально-економічних інтересів між вказаними суб'єктами, а також між ними та державою утворює цілу систему суспільних відносин, які отримали у зарубіжних країнах назву інституту соціального партнерства, котрий пронизує соціально-економічні відносини від національного рівня до конкретного підприємства (роботодавця) [29, с.690].

Правовою основою соціального партнерства виступають норми Конституції України, міжнародних договорів, Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП), Законів України «Про колективні договори і угоди» від 01.07.1993 р., «Про соціальний діалог в Україні» від 23.12.2010 р., «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15.09.1999 р., «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 03.03.1998 р., інших актів трудового законодавства України.

Відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди» від 01.07.1993 р. колективний договір укладається на основі чинного законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів працівників та роботодавців (ст.1). Колективний договір укладається на підприємстві незалежно від форм власності і господарювання, яке використовує найману працю і має право юридичної особи. Колективний договір може укладатися в структурних підрозділах підприємства в межах компетенції цих підрозділів (ст.2) [30].

КЗпП України визначає, що колективний договір укладається між роботодавцем, з однієї сторони, і первинною профспівковою організацією, які діють відповідно до своїх статутів, а у разі їх відсутності – представниками, вільно обраними на загальних зборах найманих працівників або уповноважених ними органів, з другої сторони. Якщо на підприємстві створено кілька первинних профспівкових організацій, вони повинні на засадах пропорційного представництва (згідно з кількістю членів кожної первинної профспівкової організації) утворити об'єднаний представницький

орган для укладення колективного договору. В цьому разі кожна первинна профспілкова організація має визначитися щодо своїх конкретних зобов'язань за колективним договором та відповідальності за їх невиконання. Первинна профспілкова організація, що відмовилася від участі в об'єднаному представницькому органі, позбавляється права представляти інтереси працівників при підписанні колективного договору (ст. 12) [31].

Відповідно до ст. 20 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15.09.1999 р. [32] участь у колективних переговорах з укладення угод на національному, галузевому, територіальному рівні беруть репрезентативні на відповідному рівні профспілки, їх організації та об'єднання. Професійні спілки, їх організації та об'єднання, що не відповідають критеріям репрезентативності, визначеним Законом України «Про соціальний діалог в Україні» від 23.12.2010 р. [33], за рішенням своїх виборних органів можуть надавати повноваження репрезентативним організаціям та об'єднанням відповідного рівня (за згодою) для представлення своїх інтересів під час укладення угод. Надання повноважень оформлюється письмово.

Роботодавці, їх об'єднання, органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування зобов'язані брати участь у колективних переговорах щодо укладання колективних договорів і угод. Кількість представників репрезентативних профспілок, їх організацій, об'єднань для ведення колективних переговорів з укладення угод від імені працівників на національному, галузевому і територіальному рівні визначається пропорційно до кількості членів профспілок, яких вони об'єднують та інтереси яких представляють згідно з повноваженнями, наданими їм профспілками, їх організаціями, об'єднаннями, що не відповідають критеріям репрезентативності. Забороняється ведення переговорів та укладання угод і колективних договорів від імені працівників особам, які представляють роботодавців. Профспілки, їх об'єднання здійснюють контроль за виконанням колективних договорів, угод. У разі порушення роботодавцями, їх об'єднаннями, органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування умов колективного договору, угоди профспілки, їх об'єднання мають право направляти їм подання про усунення цих порушень, яке розглядається в тижневий термін. У разі відмови усунути ці порушення або недосягнення згоди у зазначений термін профспілки мають право оскаржити неправомірні дії або бездіяльність посадових осіб до місцевого суду.

Законодавство передбачає процедуру розробки та укладення колективного договору. Процедуру його повідомної реєстрації районними, районними у м. Києві та Севастополі держадміністраціями, виконавчими органами сільських, селищних та міських рад регулює Постанова Кабінету Міністрів України «Про порядок повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів» від 13 лютого 2013 р. № 115 [34]. Примірник договору, поданий на повідомну реєстрацію в паперовій або електронній формі, зберігається в органі, який здійснює реєстрацію, до заміни новим договором. Умови колективного договору, що

погіршують порівняно з чинним законодавством і угодами становище працівників, є недійсними. Положення колективного договору поширюються на всіх працівників підприємства, незалежно від того, чи є вони членами професійної спілки, і є обов'язковими як для власника або уповноваженого ним органу, так і для працівників підприємства. Відповідно, юридична служба підприємства особливу увагу має приділяти змісту колективного договору, процедурі його прийняття та реєстрації, а також контролю за його виконанням.

Важливим для функціонування промислового підприємства є забезпечення дисципліни праці. Трудова дисципліна на підприємстві забезпечується створенням необхідних організаційних та економічних умов для нормальної високопродуктивної роботи, свідомим ставленням до праці, методами переконання, виховання, а також заохоченням за сумлінну працю. Роботодавець повинен правильно організувати працю працівників, створювати умови для зростання продуктивності праці, забезпечувати трудову і виробничу дисципліну, неухильно додержувати законодавства про працю і правил охорони праці, уважно ставитися до потреб і запитів працівників, поліпшувати умови їх праці та побуту (ст. 141 КЗпП).

Сучасний правовий інститут дисципліни праці за змістом складається з правової регламентації прав і свобод учасників трудового процесу та стимулювання сумлінної праці [29, с.524]. Внутрішній трудовий розпорядок на підприємстві регламентують нормативно-правові акти, які можна поділити на дві групи: 1) норми загального значення (КЗпП України, Типові правила внутрішнього трудового розпорядку тощо); 2) норми спеціального призначення, які враховують специфіку певних галузей господарства та особливості праці певних категорій працівників (статути про дисципліну, положення про дисципліну тощо).

Чинні Типові правила внутрішнього трудового розпорядку для робітників і службовців підприємств, установ, організацій, затверджені Постановою Державного комітету з праці та соціальних питань СРСР і ВЦРПС від 20.07.1984 р. №213 [35], є актом загальної дії. На основі вказаного нормативного акта кожне підприємство розробляє свої правила внутрішнього трудового розпорядку, які затверджуються трудовими колективами за поданням роботодавця і виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником). Розглядаючи питання дотримання законодавства про працю, варто пам'ятати, що право на працю є одним із фундаментальних прав людини, яке встановлене міжнародними актами і визнане усіма державами світу. Загальна Декларація прав людини проголосила право на працю і захист від безробіття.

Підставою виникнення трудових правовідносин між працівником та роботодавцем є укладення трудового договору, тобто угоди, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а роботодавець зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін (ч.1 ст. 21 КЗпП). Забороняється необґрунтована відмова у прийнятті на роботу.

Правники визнають, що питання законодавчого регулювання відносин щодо трудового договору провадиться на підставі КЗпП України, який, переважно, покликаний регулювати суспільно-трудова відносини радянської доби і, незважаючи на наявні чисельні зміни та уточнення, не відповідає стану розвитку суспільства і держави, розбудови сучасної моделі ринку праці. До того ж, вітчизняні реалії свідчать про глибинну кризу трудового договору як правочину та інституту трудового права. Здебільшого це пов'язується з такими чинниками, як: а) відсутність системних соціально-економічних реформ, ефективних механізмів розвитку національного та регіональних ринків праці; б) суперечливість, застарілість та неефективність трудового законодавства з питань укладення, виконання і припинення трудового договору; в) домінування інтересів держави і роботодавця у процедурі укладення та виконання трудового договору; г) неефективність процедури укладення, виконання та припинення трудового договору; г) неефективність системи трудових прав, гарантій (пільг) працюючим за трудовим договором; д) відсутність ефективного державного нагляду та громадського контролю з питань трудового договору [36, с.190].

В сучасних умовах трудовий договір потребує системного законодавчого правового оновлення через призму новітнього процесу гармонізації правових відносин України та ЄС на основі Угоди про Асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони: Угода від 27.06.2014 р., ратифікованої Законом України «Про ратифікацію Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони» від 16.09.2014 р. [37]. У цьому контексті стратегія гармонізації трудового законодавства України та ЄС має базуватись на європейських традиціях та стандартах з питань трудового договору і, водночас, враховувати національний досвід, необхідність якісного стимулювання ринку праці. Також ключове значення для вироблення новітнього розуміння сутності трудового договору має започаткована в Україні кодифікація трудового законодавства, оскільки ефективність та дієвість майбутнього Трудового кодексу України буде, насамперед, тісно пов'язана з тим, наскільки повно, цілісно та системно будуть у ньому врегульовані відносини щодо трудового договору [36, с.191].

Чинний кодифікований акт передбачає, що забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їх прав, повідомлення про можливі

факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень Закону України «Про запобігання корупції» від 14.10.2014 р. [38], а також сприяння особі у здійсненні такого повідомлення, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання (ст. 2-1 КЗпП).

Предметом трудового договору виступає виконання працівником певної роботи, визначеної угодою сторін, та певної функції. Відповідно до чинного законодавства трудовий договір може бути: 1) безстроковим, що укладається на невизначений строк; 2) на визначений строк, встановлений за погодженням сторін; 3) таким, що укладається на час виконання певної роботи. Строковий трудовий договір укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи, або умов її виконання, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законодавчими актами

Трудовий договір укладається, як правило, в письмовій формі. Додержання письмової форми є обов'язковим у випадках, передбачених КЗпП, зокрема, при укладенні контракту; у випадках, коли працівник наполягає на укладенні трудового договору у письмовій формі; при укладенні трудового договору з неповнолітнім; при укладенні трудового договору про дистанційну (надомну) роботу і в інших випадках, передбачених законодавством України. При укладенні трудового договору, за загальним правилом, громадянин зобов'язаний подати паспорт або інший документ, що посвідчує особу, трудову книжку, а у випадках, передбачених законодавством, – також документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію), про стан здоров'я та інші документи. Працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу, та повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України. Особі, запрошеній на роботу в порядку переведення з іншого підприємства за погодженням між керівниками підприємств не може бути відмовлено в укладенні трудового договору. Забороняється укладення трудового договору з громадянином, якому за медичним висновком запропонована робота протипоказана за станом здоров'я (ст. 24 КЗпП).

При укладенні трудового договору забороняється вимагати від осіб, які поступають на роботу, відомості про їх партійну і національну приналежність, походження, реєстрацію місця проживання чи перебування та документи, подання яких не передбачено законодавством.

Виділяють такі етапи укладення трудового договору:

- 1) подання працівником заяви про прийняття на роботу з представленням всіх необхідних документів;
- 2) візи певних посадових осіб і резолюція роботодавця;
- 3) видання роботодавцем наказу про зарахування працівника на роботу на основі досягнутої угоди;

- 4) надання працівнику наказу під розписку;
- 5) внесення в трудову книжку працівника відповідного запису про прийняття на роботу;
- б) ознайомлення роботодавцем працівника із записом в трудовій книжці під розписку в особистій картці.

Також роботодавець відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України «Про порядок повідомлення Державній податковій службі та її територіальним органам про прийняття працівника на роботу» від 17 червня 2015 р. № 413 [39] зобов'язаний повідомити про прийняття працівника на роботу територіальні органи Державної податкової служби за місцем обліку їх як платника єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за формою згідно з додатком до початку роботи працівника за укладеним трудовим договором одним із таких способів: засобами електронного зв'язку з використанням кваліфікованого електронного підпису відповідальних осіб відповідно до вимог законодавства у сфері електронного документообігу та електронних довірчих послуг; на паперових носіях разом з копією в електронній формі; на паперових носіях, якщо трудові договори укладено не більше ніж із п'ятьма особами. Інформація, що міститься у повідомленні про прийняття працівника на роботу, вноситься до реєстру страхувальників та реєстру застрахованих осіб відповідно до Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 08.07.2010 р. [40].

Після укладення трудового договору працівник включається до штату підприємства відповідно до визначених в договорі професії, спеціальності, кваліфікації для робітника і посади для службовця відповідно до Класифікатора професій. Національний класифікатор України «Класифікатор професій» ДК 003:2010, затверджений Наказом Міністерства економічного розвитку і торгівлі України від 15 лютого 2019 року №259, призначений для застосування органами державної влади та місцевого самоврядування, всіма суб'єктами господарювання під час запису про роботу у трудові книжки працівників [41]. За основу розроблення Класифікатора було прийнято Міжнародну стандартну класифікацію професій (ISCO 88: International Standard Classification of Occupations/ILO, Geneva), яку Міжнародна конференція статистики праці Міжнародного бюро праці рекомендувала для переведення національних даних у систему, що полегшує міжнародний обмін професійною інформацією. Згідно з Інструкцією про порядок ведення трудових книжок працівників, затвердженою Наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту населення України від 29.07.93 р. № 58, трудові книжки ведуться на всіх працівників, які працюють на підприємстві усіх форм власності або у фізичної особи понад п'ять днів, у тому числі осіб, які є співвласниками (власниками) підприємств, селянських (фермерських) господарств, сезонних і тимчасових працівників, а також позаштатних працівників за умови, якщо вони підлягають державному соціальному страхуванню. На осіб, які працюють за сумісництвом, трудові книжки ведуться тільки за місцем основної роботи [42].

При укладенні трудового договору може бути обумовлене угодою сторін випробування з метою перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається. Умова про випробування повинна бути застережена в наказі (розпорядженні) про прийняття на роботу. В період випробування на працівників поширюється законодавство про працю. Крім того, закон передбачає випадки, коли випробування не встановлюється (ст.26 КЗпП). Строк випробування при прийнятті на роботу, якщо інше не встановлено законодавством України, не може перевищувати трьох місяців, а в окремих випадках, за погодженням з відповідним виборним органом первинної профспілкової організації, – шести місяців; при прийнятті на роботу робітників – не може перевищувати одного місяця.

Обов'язок роботодавця проінструктувати працівника і визначити йому робоче місце. До початку роботи за укладеним трудовим договором роботодавець зобов'язаний: 1) роз'яснити працівникові його права і обов'язки та проінформувати під розписку про умови праці, наявність на робочому місці, де він буде працювати, небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, його права на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до чинного законодавства і колективного договору; 2) ознайомити працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку та колективним договором; 3) визначити працівникові робоче місце, забезпечити його необхідними для роботи засобами; 4) проінструктувати працівника з техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони.

Працівник повинен виконувати доручену йому роботу особисто і не має права передоручати її виконання іншій особі, за винятком випадків, передбачених законодавством. Власник або уповноважений ним орган не має права вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором.

Особливою формою трудового договору є контракт, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (в тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення та організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін. Сфера застосування контракту визначається законами України (ч.3 ст.21 КЗпП). Варто звернути увагу на те, що застосування контракту виявило чимало правових питань. Конституційний Суд України надав офіційне тлумачення й установив, що терміном «законодавство» охоплюються закони України, міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною радою України, Постанови Верховної Ради, Укази Президента України, декрети і постанови Кабінету Міністрів України, прийняті в межах їх повноважень і відповідно до Конституції і законів України [43]. Також Постанова Кабінету Міністрів України «Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору» від 19 березня 1994 р. № 170 установила, що контрактна форма трудового договору застосовується до працівників при прийнятті (найманні) на роботу, лише у випадках, прямо передбачених законами [44].

Юридичній службі при перевірці наказів, розпоряджень, рішень про переведення на іншу роботу слід упевнитись у тому, що працівника переводять на іншу постійну роботу лише за його згоди, та чи ознайомлений він з усіма умовами його праці на новій роботі. Про зміну істотних умов праці (систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад та інших) працівник повинен бути повідомлений не пізніше, ніж за два місяці. Якщо колишні істотні умови праці не може бути збережено, а працівник не згоден на продовження роботи в нових умовах, то трудовий договір припиняється за п.6 ст.36 КЗпП України з виплатою працівникові вихідної допомоги у розмірі не менше середнього місячного заробітку (ст. 44 КЗпП). У разі простою, тобто зупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідвратною силою або іншими обставинами, працівники можуть бути переведені за їх згодою з урахуванням спеціальності і кваліфікації на іншу роботу на тому ж підприємстві на весь час простою або на інше підприємство, але в тій самій місцевості на строк до одного місяця .

Працівник, який повідомив про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень Закону України «Про запобігання корупції» від 14.10.2014 р., вчинених іншою особою, не може бути звільнений чи змушений до звільнення, притягнутий до дисциплінарної відповідальності у зв'язку з таким повідомленням або підданий іншим негативним заходам впливу, або загрозі таких заходів впливу. Викривачі корупції користуються також іншими правами та гарантіями захисту, встановленими Законом України «Про запобігання корупції» від 14.10.2014 р. (ч.6 ст.32 КЗпП).

Разом з тим, працівники несуть матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству внаслідок порушення покладених на них трудових обов'язків. При покладенні матеріальної відповідальності права і законні інтереси працівників гарантуються шляхом встановлення відповідальності тільки за пряму дійсну шкоду, лише в межах і порядку, передбачених законодавством, і за умови, коли така шкода заподіяна підприємству винними протиправними діями (бездіяльністю) працівника. Ця відповідальність, як правило, обмежується певною частиною заробітку працівника і не повинна перевищувати повного розміру заподіяної шкоди, за винятком випадків, передбачених законодавством. За наявності зазначених підстав і умов матеріальна відповідальність може бути покладена незалежно від притягнення працівника до дисциплінарної, адміністративної чи кримінальної відповідальності (ст.ст. 130-138 КЗпП). За порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано тільки один з таких заходів стягнення: 1) догана; 2) звільнення. Законодавством, статутами і положеннями про дисципліну можуть бути передбачені для окремих категорій працівників й інші дисциплінарні стягнення (ст.ст. 147-152 КЗпП).

Під час перевірки проектів наказів, розпоряджень, рішень про розірвання трудового договору юридична служба звертає увагу на законність і обґрунтованість звільнення. З цією метою слід перевірити, чи дотриманий

встановлений законодавством порядок звільнення працівника, особливо у випадках розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця (ст. 40, 41 КЗпП), скорочення чисельності чи штату працівників (ст. 42 КЗпП). Слід мати на увазі, що про наступне звільнення працівників персонально попереджають не пізніше, ніж за два місяці. Одночасно з попередженням про звільнення у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці роботодавець пропонує працівникові іншу роботу на тому самому підприємстві. При відсутності роботи за відповідною професією чи спеціальністю, а також у разі відмови працівника від переведення на іншу роботу на тому самому підприємстві працівник, на власний розсуд, звертається за допомогою до державної служби зайнятості або працевлаштовується самостійно. Слід наголосити на тому, що чинне законодавство передбачає розірвання трудового договору за ініціативи роботодавця як за попередньою згодою профкому, так і без попередньої згоди профкому (ст. ст. 43, 43-1 КЗпП).

Працівники юридичної служби також мають звертати увагу на відповідність формулювання причини переведення, звільнення працівника, викладене в наказі (розпорядженні), положенням чинного законодавства. При звільненні працівника виплата всіх сум, що належать йому від підприємства, провадиться в день звільнення. Якщо працівник в день звільнення не працював, то зазначені суми мають бути виплачені не пізніше наступного дня після пред'явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок. Про нараховані суми, належні працівникові при звільненні, роботодавець повинен письмово повідомити працівника перед виплатою зазначених сум. В разі невиплати з вини роботодавця належних звільненому працівникові сум у зазначені строки, при відсутності спору про їх розмір підприємство повинно виплатити працівникові його середній заробіток за весь час затримки по день фактичного розрахунку. При наявності спору про розміри належних звільненому працівникові сум роботодавець повинен сплатити зазначене відшкодування в тому разі, коли спір вирішено на користь працівника. Якщо спір вирішено на користь працівника частково, то розмір відшкодування за час затримки визначає орган, який виносить рішення по суті спору.

Індивідуальні трудові спори, тобто розбіжності між роботодавцем і працівником з питань застосування положень трудового законодавства, незалежно від форми трудового договору розглядаються: 1) комісіями по трудових спорах; 2) районними, районними у місті, міськими чи міськрайонними судами (ст. 221 КЗпП).

Висновки

Трансформація суспільних явищ, вдосконалення ринкових відносин, зміни в структурі національної економіки, побудова правової, демократичної та соціальної держави, гармонізація національного законодавства відповідно до міжнародних стандартів створюють умови для подальшого становлення статусу суб'єктів господарювання.

У сучасний період правова робота є важливим напрямом діяльності суб'єктів господарської діяльності, зокрема промислових підприємств, що сприяє формуванню інноваційних ринкових відносин. Ефективна правова робота на підприємствах допомагає отриманню прибутку в господарському обороті з дотриманням принципу законності та забезпечує захист економічних інтересів суб'єкта господарювання шляхом застосування правових засобів. Зміст правової роботи на підприємстві в сучасних умовах полягає в здійсненні системи заходів по виконанню приписів і заборон, передбачених нормативно-правовими актами, та застосуванні правових засобів для вирішення господарських та інших завдань. Правова робота і успішна господарська діяльність тісно взаємопов'язані.

Функцію правового забезпечення діяльності підприємства, в основному, здійснює юридична служба. Однак практика правової роботи на промислових підприємствах підтверджує, що така робота не може здійснюватися лише юридичною службою. Якщо для всіх функціональних служб підприємства правова робота є частиною їх діяльності, то для юридичної служби правова робота є суттю всієї її діяльності. Цей висновок має враховувати власник підприємства в процесі визначення функцій і структури юридичної служби на підприємстві в ринковій економіці.

Особливе місце в діяльності підприємств, передусім юридичних служб підприємств, посідає договірно-правова робота, оскільки кінцевою метою діяльності будь-якого суб'єкта господарювання є виконання виробничої програми з найменшими витратами ресурсів і отримання максимального прибутку, що безпосередньо залежить від виконання договірних зобов'язань. Належне виконання договірних зобов'язань сприяє підвищенню ефективності виробництва, зростанню ділової активності суб'єктів господарювання, утвердженню суспільного господарського правопорядку, задоволенню інтересів споживача.

Наслідком порушення сторонами зобов'язань є ведення претензійно-позовної роботи, яка повинна забезпечити виконання договірних зобов'язань у всіх сферах діяльності, захист і відновлення порушених майнових прав та інтересів підприємства, притягнення до відповідальності порушників договірних зобов'язань та раціональне використання ресурсів.

Модернізація різних сфер суспільного життя України, потреба в забезпеченні її сталого розвитку вимагають від українського суспільства і держави принципово нового ставлення до питання формування та розвитку кадрового потенціалу. Сьогодні, коли на перший план виходить творчий потенціал людини, її знання та професіоналізм, людський капітал стає головним фактором інноваційного виробництва. Відповідно, на кожному підприємстві повинна розроблятися і здійснюватися ефективна кадрова політика.

Функціонування ринкових відносин передбачає як створення рівних можливостей для діяльності суб'єктів господарської діяльності, так і рівність перед законом. Сучасне українське законодавство передбачає використання як традиційних форм захисту, так і появу нових альтернативних форм захисту суб'єктів господарської діяльності. В контексті розвитку інституту

захисту прав суб'єктів господарської діяльності в Україні не менш цікавим є питання відповідальності за правопорушення у сфері господарювання. Правовим засобом відповідальності у сфері господарювання є господарські санкції, застосування яких повинно гарантувати захист прав і законних інтересів громадян, підприємств та держави та забезпечувати правопорядок у сфері господарювання.

Література

1. Господарський кодекс України: Закон України від 16 січня 2003 р. № 436-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. №№ 18, 19–20, 21–22. Ст. 144.
2. Кахович О.О. Юридична служба як суб'єкт організації правової роботи. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2013. Серія ПРАВО. Випуск 22. Частина II. Том 2. с.32 – 35.
3. Пашков В. Організація правової роботи на підприємствах, установах, організаціях як навчальна дисципліна та складова господарсько-правової освіти. *Вісник академії правових наук України*. №4. 2010. С. 186-194.
4. Куліш А. Взаємодія юридичної служби суб'єкта господарювання з іншими структурними підрозділами. А.Куліш, В.Горевий. *Підприємництво. Господарство. Право*. 2010. №10. с. 3-6.
5. Катущинська Л.С. Організація юридичної служби в суспільному виробництві: Навчальний посібник. К., 2010. 197 с.
6. Бісік С. Г. Організація юридичної служби на підприємстві. Суми. 2006. с. 7–12.
7. Титаренко В. Юрисконсульт на підприємстві. *Право України*. 2004. № 12. С. 105–108.
8. Волинець Т. В. Основні завдання і напрями роботи юридичної служби в господарських організаціях. *Науковий вісник Львівської комерційної академії. Серія: Юридична*. 2015. Вип. 1. С. 80-89. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvlkau_2015_1_11.
9. Шапуров О.О. Аналіз сучасних тенденцій у металургії: інноваційно-інвестиційний розвиток та конкурентоспроможність на світовому ринку. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство*. 2017. Випуск 11. с. 168-173.
10. Воронкова В.Г., Капітаненко Н.П., Нікітенко В.О. Правові засади захисту інтелектуальної власності у цифровому суспільстві. *ScienceRise: Juridical Science*. 2019. №4(10). с.32-37.
11. Про затвердження Загального положення про юридичну службу міністерства, іншого органу виконавчої влади, державного підприємства, установи та організації: Постанова Кабінету Міністрів України від 26 листопада 2008 р. № 1040. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1040-2008-%D0%BF>.

12. Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 р. № 1556-VII. *Відомості Верховної Ради України*. 2014. № 37-38. ст.2004.
13. Конституція України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. №30. Ст.141.
14. Про адвокатуру та адвокатську діяльність: № 5076-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 27. ст.282.
15. Метеленко Н.Г. Формування системи внутрішнього документування в умовах процесної інфраструктури промислового підприємства. *Економічний вісник Національного гірничого університету*. 2010. №2. С.92-104.
16. Цивільний кодекс України від 16 січня 2003 р. № 435-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. № 40-44. Ст.356.
17. Господарський процесуальний кодекс України: Закон України від 06.11.1991 р. № 1798-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 6. ст.56.
18. Домбровський В. Ф. Організація правової роботи та юридичного обслуговування підприємств. Х., 2005. 396 с.
19. Горевий В., Кононенко О. Участь юридичної служби суб'єктів господарювання в організації та веденні договірної роботи (практичний аспект). *Підприємництво, господарство і право*. 2009. № 10. С.168 – 170.
20. Про порядок ведення претензійної та позовної роботи на підприємстві, в установі, організації: Рекомендації Міністерства юстиції України від 23.01.2007 № 35-14/7. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v14_7323-07.
21. Науково-практичний коментар Господарського кодексу України / Г.Л. Знаменський, В.К. Мамутов, І.Г. Побірченко, В.С. Хахулін, В.С. Щербина та ін. К. : Юрінком Інтер, 2004. 303 с.
22. Савченко О. Досудове врегулювання господарських спорів. *Підприємництво, господарство і право*. 2016. №6. С. 66-70.
23. Мороз О.С. Промисловість України: характеристика, тенденції та проблеми розвитку. *Менеджмент та підприємництво: тренди розвитку*. Запоріжжя: вид-во Запорізького національного університету, 2019. №1(07). С.43-53. URL: <https://management-journal.org.ua/index.php/journal/article/view/96>
24. Державна кадрова політика в Україні: стан, проблеми та перспективи розвитку : наук. доп. / авт. кол. : Ю. В. Ковбасюк, К. О. Ващенко, Ю. П. Сурмін та ін.; за заг. ред. д-ра наук з держ. упр., проф. Ю. В. Ковбасюка, д-ра політ. наук, проф. К. О. Ващенко, д-ра соц. наук, проф. Ю. П. Сурміна (кер. проекту). К.: НАДУ, 2012. 72 с.
25. Wenger O., Krainik O., Sergienko T. Improving the efficiency of management system in manufacturing companies in market economy. *Вісник Запорізького національного університету. Економічні науки*. 2019. Т. 2. № 42. С. 19-23.
26. Воронкова В.Г. Кадровий менеджмент. К.: ВД «Професіонал». 2004. 192 с.

27. Організація правової роботи на підприємствах, установах, організаціях: Навчальний посібник / Р. П. Бойчук, Д. В. Задихайло, В. М. Пашков. Харків : Видавництво «ФІНІ», 2010. 384 с.
28. Палеха Ю. Кадрове діловодство: навч. посібник (зі зразками сучасних ділових паперів). 5-те вид., доп. К.: Ліра.К. 2009. 475 с.
29. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. 5-те вид., перероб. і доп. К.: Знання, 2008. 860 с.
30. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 р. № 3356-ХІІ. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. № 36. ст.361 (дата звернення 29.04.2020).
31. Кодекс законів України про працю. Затверджений Законом № 322 – УІІ від 10 грудня 1971 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1971. додаток до № 50. ст. 375.
32. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 р. № 1045-ХІV. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. № 45. ст.397.
33. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23.12.2010 р. № 2862-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2011. № 28. ст.255.
34. Про порядок повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів: Постанова Кабінету Міністрів України від 13 лютого 2013 р. № 115. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/115-2013-%D0%BF#n12>
35. Типові правила внутрішнього трудового розпорядку для робітників і службовців підприємств, установ, організацій: Постановою Державного комітету з праці та соціальних питань СРСР і ВЦРПС від 20.07.1984 р. №213. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0213400-84>
36. Трудове право України [текст] підручник / За загальною редакцією М.І. Іншина, В.Л. Костюка, В.П. Мельника. Вид. 2-ге, перероб. і доп. Київ: Центр учбової літератури, 2016. 472 с.
37. Угода про Асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони: Угода від 27.06. 2014 р, ратифікована Законом України «Про ратифікацію Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони» від 16.09. 2014 року № 1678-VII. *Відомості Верховної Ради України*. 2014. № 40. Ст. 2021.
38. Про запобігання корупції: Закон України від 14.10.2014 р. № 1700-VII. *Відомості Верховної Ради*. 2014. № 49. ст.2056.
39. Про порядок повідомлення Державній податковій службі та її територіальним органам про прийняття працівника на роботу: Постанова Кабінету Міністрів України від 17 червня 2015 р. № 413. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/413-2015-%D0%BF#Text>

40. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 08.07.2010 р. № 2464-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2011. № 2-3 ст.11.
41. Національний класифікатор України «Класифікатор професій» ДК 003:2010: затверджений Наказом Міністерства економічного розвитку і торгівлі України від 15 лютого 2019 року №259. URL: https://hrliga.com/index.php?module=norm_base&op=view&id=433
42. Інструкція про порядок ведення трудових книжок працівників: затверджена Наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту населення України від 29.07.93 р. № 58. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0110-93#Text>.
43. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням Київської міської ради професійних спілок щодо офіційного тлумачення частини третьої статті 21 Кодексу законів про працю України (справа про тлумачення терміну «законодавство») від 9 липня 1998 року № 12-рп/98, справа № 17/81-97 № 1-1/98. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v012p710-98#Text>
44. Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору: Постанова Кабінету Міністрів України від 19 березня 1994 р. № 170. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/170-94-%D0%BF#Text>
45. Господарське законодавство. Мачуський В.В., Постульга В.Є. Навч. посіб. К.: КНЕУ, 2004. 275 с.
46. Лаврін О. Захист прав суб'єктів господарювання, його форми та способи. *Підприємництво, господарство та право*. 2002. № 11. С. 56-59.
47. Правове регулювання господарської діяльності [Електронний ресурс]: навч. посіб. [В.В. Мачуський, Л.О. Кожура, Ю.В. Сагайдак та ін.]; за заг. ред. доц., к.ю.н. В.В. Мачуського. К., КНЕУ. 2015. 152 с.
48. Про третейські суди: Закон України від 11.05.2004 р. № 1701-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2004. № 35. ст.412
49. Беяневич О. Про форми захисту прав суб'єктів господарювання. *Українське комерційне право*. 2007. №8. С.62-69.
50. Ніколенко Л.М. Захист прав та інтересів суб'єктів господарювання в умовах реформування законодавства. *Економіка та право*. 2017. № 2 (47). с.19-24.
51. Рабенко С.Л. Третейське судочинство як альтернативна юрисдикційна форма захисту прав суб'єктів господарювання. *Часопис Київського університету права*. 2012. №2. С.362-366.
52. Щербина В. Проблеми захисту прав та інтересів суб'єктів господарювання (матеріально-правовий та процесуальний аспекти). *Українське комерційне право*. 2007. №8. С.12-20.
53. Про нотаріат: Закон України від 02.09.1993 р. № 3425-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. № 39. ст.383.
54. Про судоустрій і статус суддів: Закон України від 02.06.2016 р. № 1402-VIII. *Відомості Верховної Ради*. 2016. № 31. ст.545.

55. Кодекс адміністративного судочинства України: Закон України від 06.07.2005 р. № 2747-IV. Відомості Верховної Ради України. 2005. № 35-36. № 37. ст.446.
56. Кот О. Захист прав суб'єктів підприємництва в третейських судах. *Українське комерційне право*. 2007. №8. С.70-78.
57. Справа за конституційним поданням 51 народного депутата України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень абзаців сьомого, одинадцятого статті 2, статті 3, пункту 9 статті 4 та розділу VIII «Третейське самоврядування» Закону України «Про третейські суди» (справа про завдання третейського суду), Рішення Конституційного суду України від 10.01.2008 р., № 1-рп/2008 у справі № 1-3/2008 : п. 4. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v001p710-08>
58. Про міжнародний комерційний арбітраж: Закон України від 24.02.1994 р. № 4002-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1994. № 25. ст.198.
59. Винокурова Л. Порядок розгляду спорів у міжнародному комерційному арбітражі. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Юридичні науки*. 2013. 3(97). С.28-34.
60. Волковицька Н. Медіація: альтернативний чи ефективний спосіб вирішення спорів? *Юридична газета*. 31 січня 2018 р. URL: <https://yur-gazeta.com/publications/practice/inshe/mediaciya-alternativniy-chi-efektivniy-sposib-virishennya-sporiv.html>
61. Про Стратегію реформування судоустрою, судочинства та суміжних правових інститутів на 2015-2020 роки: Указ Президента України від 20.05.2015 р. №276. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/276/2015#Text>
62. Смолин Г.В. Державне регулювання господарської діяльності: курс лекцій. Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2012. 528 с.
63. Вінник О.М. Господарське право. Навчальний посібник. 2-ге видання, змінене та доповнене. К.: Всеукраїнська асоціація видавців «Правова єдність». 2009. 1007 с.
64. Щербина В. С. Господарське право: підручник. 6-те вид., перероб. і допов. К.: Юрінком Інтер, 2013. 640 с.
65. Податковий кодекс України: Закон України від 02.12.2010 р. № 2755-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2011. № 13-14, № 15-16, № 17. ст.112.
66. Про валюту і валютні операції: Закон України від 21.06.2018 р. № 2473-VIII. *Відомості Верховної Ради*. 2018. № 30. ст.239.
67. Про банки і банківську діяльність: Закон України від 07.12.2000 р. № 2121-III. Відомості Верховної Ради України. 2001. № 5-6. ст.30.
68. Капітаненко Н.П. Адміністративні проступки у сфері господарської діяльності: теоретико-практичний аспект. *Держава та регіони. Серія: Право*. 2014. № 4. С. 32 –36.
69. Кодекс України про адміністративні правопорушення: Введений в дію Постановою Верховної Ради Української РСР від 07 грудня 1984 р.

Відомості Верховної Ради Української РСР 1984. додаток до № 51. Ст.1122.

70. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо гуманізації відповідальності за правопорушення у сфері господарської діяльності: Закон України від 15.11.2011 р. *Відомості Верховної Ради України.* 2012. № 25. Ст.263.
71. Кримінальний кодекс України: Закон України від 05.04.2001р. № 2341-III. *Відомості Верховної Ради України.* 2001. №25-26. Ст. 131.
72. Кримінальний процесуальний кодекс України: Закон України від 13.04.2012 р. № 4651-VI. *Відомості Верховної Ради України.* 2013 № 9-10, № 11-12, № 13 ст.88.
73. Кирилко В. М., Перепелиця О. І. Злочини у сфері господарської діяльності за Кримінальним кодексом України та в судовій практиці: науково-практичний коментар / за заг. ред. В. Я. Тація. Х.: Право, 2010. 784 с.