

Захист паролем документів MS-Office. Фахівці не рекомендують використовувати цей метод, злом настільки простий, що на це витрачається лише кілька секунд. Найчастіше зламуються документи MS Word і MS Excel.

Захист даних за допомогою програми «Кобра». Дану програму навіть закордонні фахівці вважають найдосконалішою криптосистемою.

Програмою інформатизації поліції України передбачено ряд заходів стосовно інформатизації оперативно-розшукової діяльності в поліції. Зокрема, впровадження типової інформаційної підсистеми (далі – ППС) «Розшук» з обліку осіб, оголошених в регіональний, державний (міждержавний) розшук, ППС «Повідомлення», «Оріон» та «Пізнання» тощо [6]. Крім того, програмою передбачено заходи щодо розвитку засобів комп'ютерного обміну інформацією та поширення мережі користувачів ППС,

розробки проекту використання мережі Internet в органах внутрішніх справ України.

Враховуючи, що у більшості ППС обробляється інформація з обмеженим доступом, розробляється концепція комплексного захисту ІС в Україні, визначаються спеціальні вимоги до засобів комп'ютерної техніки, передачі даних та криптографічних засобів, ведуться роботи з атестування, видачі ліцензій комп'ютерних мереж та автоматизованих робочих місць, де обробляється інформація з обмеженим доступом. Вимоги до надійності та ІБ інформаційно-пошукових систем викладено в проекті створення інформаційно-аналітичної системи поліції України. Відмічається, що безпека і захист ІС має будуватись з урахуванням комплексного підходу до структури системи захисту, що передбачає об'єднання в єдиний комплекс відповідних заходів та засобів захисту інформації на всіх рівнях системи інформаційного забезпечення.

ЛІТЕРАТУРА

1. Про інформацію : Закон України від 02 жовтня 1992 року № 2657-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 48. – Ст. 650.
2. Про державну таємницю : Закон України від 21 січня 1994 року № 3855-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1994. – № 16. – Ст. 93.
3. Про національну програму інформатизації : Закон України від 16 жовтня 2012 року № 5463-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2012. – № 14. – Ст. 83.
4. Про доступ до публічної інформації : Закон України від 13 січня 2011 року № 2939-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2011. – № 32. – Ст. 314.
5. Токар О. І. Державна інформаційна політика : проблеми визначення концепту / О. І. Токар // Політ. менеджмент. – 2009. – № 5. – С. 131–141.
6. Кукшина О. О. Правове регулювання доступу до відкритої інформації : Дис. ... канд. юрид. наук за спец. : 12.00.07 / О. О. Кукшина ; НАН України, Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького. – К., 2012. – 211 с.

УДК 342.97:65.01

ДІАГНОСТИКА РОБОТИ КЕРІВНИЦТВА ПІДПРИЄМСТВА НА ІНСТИТУЦІЙНОМУ РІВНІ УПРАВЛІННЯ В КОНТЕКСТІ ДОТРИМАННЯ ЧИННОГО ЗАКОНОДАВСТВА, СТАТУТУ ТА ВИКОНАННЯ ПОСАДОВИХ ОBOB'ЯЗКІВ

DIAGNOSTICS OF THE ENTERPRISE EXECUTIVES' ACTIVITIES AT THE INSTITUTIONAL LEVEL OF GOVERNANCE IN THE CONTEXT OF THE APPLICABLE LEGISLATION, STATUTE AND FULFILLMENT OF THE OFFICIAL DUTIES

Скриньковський Р.М.,
к.е.н., доцент кафедри економіки підприємств та інформаційних технологій
ПВНЗ «Львівський університет бізнесу та права»

Крамар Р.І.,
к.ю.н., доцент, доцент кафедри цивільно-правових дисциплін
ПВНЗ «Львівський університет бізнесу та права»

У статті розкрито сутність керівництва підприємства на інституційному рівні управління, під яким слід розуміти головного керівника (або керівника вищої ланки управління), а також його заступників, які реалізують функції менеджменту (контролювання, планування, дія та/або делегування), розробляють методи менеджменту (економічні, адміністративні, технологічні тощо), приймають управлінські рішення (перспективні, поточні) в системі «інформація – ресурс – час», що, враховуючи думку Лауреата Нобелівської премії 1976 року, Мілтона Фрідмана, спрямовані на розвиток підприємства та формування його перспективи (через збільшення прибутку, частки ринку тощо) на умовах виконання правил гри (законодавчих актів, чесного слова, без обману і шахрайства тощо) та участі у конкурентній боротьбі. Розглянуто правовий статус головного керівника підприємства, що відображає його права і обов'язки, а також юридичне гарантування його прав як суб'єкта трудових правовідносин.

Ключові слова: підприємство, керівництво, діагностика, правовий статус керівника, юридична відповідальність.

В статье раскрыта сущность руководства предприятия на институциональном уровне управления, под которым следует понимать главного руководителя (или руководителя высшего звена управления), а также его заместителей, которые реализуют функции менеджмента (контроль, планирование, действие и/или делегирование), разрабатывают методы менеджмента (экономические, административные, технологические и т.д.), принимают управленческие решения (перспективные, текущие) в системе «информация – ресурс – время», что, учитывая мнение Лауреата Нобелевской премии 1976 года, Милтона Фридмана, направлены на развитие предприятия и формирование его перспективы (путем увеличения прибыли, доли рынка и т.п.) на условиях выполнения правил игры (законодательных актов, честного слова, без обмана и мошенничества и т.д.) и участия в конкурентной борьбе. Рассмотрен правовой статус главного руководителя предприятия, отражающий его права и обязанности, а также юридическое обеспечение прав как субъекта трудовых правоотношений.

Ключевые слова: предприятие, руководство, диагностика, правовой статус руководителя, юридическая ответственность.

The article reveals the essence of the enterprise executives at the institutional level of governance, by which should be understood the chief executive officer (or general manager of top level management) and also his deputies that realize functions of management (controlling, planning, action and/or delegation), develop management methods (economic, administrative, technological, etc.), accept managerial decisions (prospective, current) in the system «information – resource – time» that, taking into account opinion of Nobel Laureate 1976, Milton Friedman, focused on intentional development of the enterprise and formation its prospects (through increased of profit, market share, etc.) in the context implementation of rules of the game (legislative acts, honestly, without cheating and fraud, etc.) and participation in the competitive struggle.

The legal status of the chief executive officer of the enterprise reflecting him rights and duties, and also legal guarantee of rights is considered, as a subject of labor relationships. The following conclusions may be drawn: the chief executive officer is the main executive authorities of the enterprise; the chief executive officer of the enterprise is accepted on position on the basis of an employment contract with an employer; chief executive officer of the enterprise carries out his activity in accordance with certain the labour contract of rights, duties and plenary powers that is regulated by the norms of current legislation; within their labour functions the chief executive of the enterprise has legal responsibility (disciplinary, administrative, financial and criminal), that is regulated by the Labor Code of Ukraine, the Code of Ukraine about Administrative Offences, the Criminal Code of Ukraine and other legal documents.

Key words: enterprise, executives, diagnostics, legal status of chief executive officer, legal responsibility.

Ефективне управління підприємством, у першу чергу, залежить від особистих та професійних якостей керівника підприємства. Водночас не слід забувати і про основні постулати керівника: у процесі виконання своїх обов'язків дотримуватись норм чинного законодавства та керуватись статутом і іншими установчими документами підприємства. Враховуючи означене вище, актуальністю даного дослідження виступає необхідність ґрунтовного аналізу ключових засад діяльності керівництва підприємства на інституційному рівні управління.

Окремі правові аспекти діяльності керівників підприємств за проблемою розглядали такі вітчизняні науковці та практики, як Вапнярчук Н., Денисенко А., Ісасв Ю., Кішко В., Могила Д., Охотнікова О., Пінтосевич І., Слюсар А., Соцький А. та ін. [1-8].

Однак, як свідчить аналіз літературних джерел та практичний досвід, невіршеними залишаються питання щодо юридичної діагностики роботи керівництва вищої ланки (або інституційного рівня) управління підприємством.

Метою статті є юридична діагностика роботи керівництва підприємства на інституційному рівні управління в контексті дотримання чинного законодавства, статуту та виконання посадових обов'язків як часткової діагностичної цілі в системі цілей економічної діагностики діяльності підприємства.

Ґрунтовний аналіз наукових праць [1-8] засвідчує необхідність визначення сутності поняття «керівництво підприємства на інституційному рівні управління». Так, керівник підприємства, установи, організації – це посадова особа, яку обирає, призначає та затверджує роботодавець з метою організування та оперативного управління діяльністю підприємства, установи, організації [1].

У науковій праці Ісасва Ю., керівник підприємства визначається як посадова особа, яка: а) здійснює керівництво підприємством у відповідності до чинного законодавства та установчих документів цього підприємства; б) наділена функціями одноособового виконавчого органу, що представляє інтереси підприємства в органах державної влади і місцевого самоврядування, а також перебуває у взаємовідносинах із іншими фізичними і юридичними особами; в) має відповідні повноваження стосовно укладення договорів чи здійснення інших правочинів [2].

Вітчизняний науковець-практик, Могила Д., зазначає, що керівник підприємства (установи, організації) – це фізична особа, яка виступає одноосібним виконавчим органом підприємства (установи, організації) відповідно до законодавства України та інших нормативно-правових актів, а також установчих документів підприємства (установи, організації) та на яку покладено завдання організувати роботу і здійснювати дієздатність підприємства (установи чи організації) [3].

Як стверджує науковець, Соцький А., до керівництва підприємства належать ті працівники, трудова функція яких передбачає організування, координацію та контроль за діяльністю підприємства [4, с. 112].

Виходячи із зазначеного, керівництво підприємства на інституційному рівні управління – це головний керівник (або керівник вищої ланки управління), а також його заступники, які реалізують функції менеджменту (контролювання, планування, дія та/або делегування), розробляють методи менеджменту (економічні, адміністративні, технологічні тощо), приймають управлінські рішення (перспективні, поточні) в системі «інформація – ресурс – час», що, враховуючи думку Лауреата Нобелівської премії 1976 року, Мілтона Фрідмана, спрямовані на розвиток підприємства та формування його перспективи (через збільшення прибутку, частки ринку тощо) на умовах виконання правил гри (законодавчих актів, чесного слова, без обману і шахрайства тощо) та участі у конкурентній боротьбі.

Оскільки керівник виступає ключовим суб'єктом керівництва підприємства, то у подальшому буде проводитись діагностика (аналіз, оцінка, ідентифікація) роботи керівника підприємства в контексті дотримання ним чинного законодавства, статуту (установчих документів) та виконання посадових обов'язків.

Як свідчить практика, позитивний результат діяльності підприємства як наслідок успішного управління ним тісно залежить від рівня освіти керівника, його знань, вмінь та професійних здібностей, а також від довідченості управління трудовим колективом підприємства [1].

Сучасний керівник підприємства повинен вміти долати труднощі, що виникли у господарській практиці, згаджувати протиріччя між державними та колективними інтересами, вирішувати господарські питання із дотриманням загальнолюдських інтересів [5].

Окрім зазначеного, керівник підприємства повинен не тільки дотримуватись інтересів роботодавця, він також має задовольняти інтереси трудового колективу, оскільки того вимагає вітчизняне законодавство [3].

Що стосується класифікації керівників-менеджерів усіх рівнів управління (інституційного, управлінського, технічного), то, у залежності від виконуваних ними обов'язків, їх поділяють на:

- лінійних (здійснюють загальне управління підприємством, маючи найвищий ступінь владності та адміністративно-розпорядчі повноваження із понесенням за це відповідальності);
- функціональних (здійснюють управління окремими елементами підприємства із відповідним рівнем відповідальності, а також проводять організаційну, інформаційну, економічну, матеріально-технічну та правову підготовку стосовно прийняття управлінських рішень).

Керівник підприємства наділяється:

- 1) правом самостійного або за погодженням із профспілковим органом удосконалення локальних норм права на підприємстві;
- 2) матеріальними та процесуальними повноваженнями відносно забезпечення організації та управління трудовим колективом;

3) сукупністю повноважень заохочувального та дисциплінарного характеру відносного забезпечення дисципліни праці на підприємстві.

Разом з тим, керівник підприємства: виконує свої трудові функції; одержує заробітну плату у встановленому розмірі і у визначені терміни; повинен підкорятись правилам внутрішнього трудового розпорядку; не може самостійно управляти майном підприємства, за винятком покладених на нього функцій організаційної самостійності [1].

Встановлено, що керівник підприємства виконує права та обов'язки роботодавця, коли перебуває у трудових відносинах із ним. Однак особистими для керівника підприємства вони не є, тому здійснюються ним як виконавчою особою підприємства [6, с. 325].

Варто зазначити, що діяльність керівника підприємства регулюється зазвичай нормами трудового законодавства. Однак не слід виключати і норми цивільного законодавства, що регламентують працю керівника, оскільки: цивільне законодавство виступає першоосновою трудового права; як трудові, так і цивільно-правові відносини базуються на договірних засадах; діюче трудове право (трудова законодавство) на даний час є не досить досконалим, бо не зовсім відповідає відносинам, що склалися у суспільстві [1].

Для того, щоб проаналізувати дотримання керівником підприємства чинного законодавства, статуту та виконання посадових обов'язків, необхідно розглянути його правовий статус.

У контексті зазначеного, варто зауважити, що правовий статус керівника підприємства має такі особливості [7, с. 79]: відповідний порядок укладення трудового договору; особливі вимоги до кандидата на посаду керівника підприємства; можливість укладення трудового договору на відповідний термін; підвищений рівень відповідальності; наявність додаткових підстав до розірвання трудового договору.

У свою чергу, ключовими елементами правового статусу керівника підприємства (у випадку укладення трудового договору між роботодавцем та майбутнім керівником підприємства) є [8, с. 162]: особливий порядок обрання на посаду керівника підприємства; наділення повноваженнями згідно із законодавством та статутом (установчими документами) підприємства; наділення представницькими функціями керівника від імені підприємства.

Правовий статус керівника підприємства дещо відрізняється від правового статусу інших працівників підприємства. Так, основними відмінностями цього є [8, с. 163]: подвійний статус; регламентування статусу керівника різними нормами законодавства, які між собою не узгоджуються; надання керівнику підприємства спеціальних прав та обов'язків; надання підвищеної відповідальності.

Окрім зазначеного, правовий статус керівника підприємства включає: 1) права та обов'язки; 2) повноваження; 3) обмеження; 4) економіко-правове забезпечення; 5) управлінсько-правову культуру (особисті якості керівника, рівень поваги до особи, її прав та свобод, рівень поваги до законності, рівень ділової репутації та гідності, рівень професійної компетентності, відповідальність) [5].

Виходячи із таких позицій, правовий статус керівника підприємства доцільно розглядати із двох сторін [7, с. 78-79]:

– по-перше, на керівника підприємства покладені функції управління підприємством, тобто він виступає офіційним представником юридичної особи;

– по-друге, керівник підприємства – це наймана особа, що перебуває у трудових відносинах із роботодавцем (власником підприємства).

Встановлено, що правовий статус керівника підприємства відображає його права і обов'язки, а також юридичне гарантування прав як суб'єкта трудових правовідносин [1].

На думку вітчизняного практика, Денисенка А., правовий статус керівника підприємства регламентується

багатьма нормами різних галузей законодавства. Враховуючи дану складність, слід зазначити, що діяльність керівника підприємства як виконавчого органу юридичної особи регулюється нормами цивільного і господарського права. З іншого боку – будучи найманим працівником роботодавця, та, перебуваючи у трудових відносинах із ним – нормами трудового права [8, с. 160-161].

Підстави укладення трудового договору між роботодавцем та майбутнім керівником підприємства регламентуються Господарським кодексом України (далі – ГКУ) [9].

Зокрема, згідно п. 4 ст. 65 ГКУ «Управління підприємством», коли особа наймається на посаду керівника підприємства, з нею укладається трудовий контракт (договір). У цьому контракті зазначається термін наймання на посаду керівника, його права, повноваження та відповідальність, умови матеріального забезпечення, можливі підстави звільнення, а також ті умови, які погоджено під час укладання даного договору [9]. Поряд з тим, п. 5 ст. 65 ГКУ свідчить про те, що керівник підприємства діє лише від його імені без будь-якого доручення. Він представляє інтереси підприємства в органах державної влади та органах місцевого самоврядування, а також у взаємовідносинах із юридичними особами або громадянами. Керівник безпосередньо формує адміністрацію підприємства та управляє діяльністю у межах і порядку, що визначені установчими документами [9]. Згідно із п. 6 ст. 65 ГКУ, керівника підприємства можна звільнити достроково з посади на засадах, що позначені у трудовому договорі у відповідності із законом [9].

Основні норми відсторонення керівника від роботи на підприємстві регламентуються ст. 46 «Відсторонення від роботи» Кодексу законів про працю України (далі – КЗпПУ) [10], а саме це: а) відсторонення керівника від роботи уповноваженим органом чи власником підприємства у випадку появи керівника у стані алкогольного, наркотичного чи токсичного сп'яніння; б) відмова чи ухилення від проходження обов'язкового медичного огляду, навчання, перевірки знань або інструктажу з охорони праці і протипожежної безпеки; в) у інших ситуаціях, що передбачені чинним законодавством [10].

У відповідності до виконуваних керівником підприємства трудових функцій, на нього покладається юридична відповідальність. Розрізняють декілька видів юридичної відповідальності керівника: дисциплінарна, адміністративна, матеріальна та кримінальна. У залежності від тяжкості поступку, керівник підприємства може одночасно притягатися до кількох видів юридичної відповідальності [1].

Як показує практика, одним із найчастіших порушень трудового законодавства керівником підприємства є свідоме перевищення службових повноважень, як наслідок – завдання матеріального та морального збитку правам та законним інтересам трудового колективу [1].

Стосовно відповідальності, то юридична відповідальність керівника підприємства трактується як міра прояву керівником своїх прав та обов'язків стосовно здійснення управлінської діяльності за відповідних умов із врахуванням інтересів як підприємства, так і суспільства загалом [5].

Варто зазначити, що дисциплінарна відповідальність керівника підприємства регламентується КЗпПУ [10], зокрема такими основними статтями: ст. 140 КЗпПУ «Забезпечення трудової дисципліни» (шляхом створення на підприємстві відповідних організаційно-економічних умов); ст. 142 КЗпПУ «Правила внутрішнього трудового розпорядку. Статути і положення про дисципліну»; ст. 147 КЗпПУ «Стягнення за порушення трудової дисципліни» (шляхом винесення догани чи звільнення).

Накладання адміністративної відповідальності на керівника підприємства здійснюється на підставі норм Кодексу України про адміністративні правопорушення (далі – КУпАП) [11].

Так, основні аспекти накладання адміністративного стягнення на керівника підприємства регламентуються такими статтями КУпАП [11]: ст. 1631 КУпАП «Порушення порядку ведення податкового обліку, надання аудиторських висновків»; ст. 1632 КУпАП «Неподання або несвочасне подання платіжних доручень на перерахування належних до сплати податків та зборів»; ст. 1633 КУпАП «Порушення порядку вимог посадових осіб органів доходів і зборів (обов'язкових платежів)»; ст. 1634 КУпАП «Порушення порядку утримання та перерахування податку на доходи фізичних осіб і подання відомостей про виплачені доходи»; ст. 1641 КУпАП «Порушення порядку подання декларації про доходи та ведення обліку доходів і витрат»; ст. 1642 КУпАП «Порушення законодавства з фінансових питань»; ст. 16412 КУпАП «Порушення бюджетного законодавства»; ст. 16416 КУпАП «Зайняття забороненими видами господарської діяльності»; ст. 1651 КУпАП «Порушення законодавства про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування і загальнообов'язкове державне пенсійне страхування».

Матеріальна відповідальність керівника підприємства передбачає відшкодування ним спричинених збитків та регламентується нормами КЗпПУ [10].

Так, згідно із ст. 133 КЗпПУ «Випадки обмеженої матеріальної відповідальності працівників», на керівництво підприємства (установи, організації), в тому числі і безпосередньо на керівника, може накладатися обмежена матеріальна відповідальність у випадку, коли ним шкоду підприємству (установі, організації) заподіяно внаслідок зайвої грошової виплати працівникам, неналежного зберігання грошових, матеріальних та культурних цінностей, незастосування відповідних заходів з метою зниження простой [10].

Відповідно до ст. 134 КЗпПУ «Випадки повної матеріальної відповідальності», керівник підприємства, незалежно від форми власності підприємства та виду господарювання, несе повну матеріальну відповідальність за наявність вини стосовно несвочасної виплати заробітної плати терміном понад 1 місяць, внаслідок чого підприємство повинне виплатити компенсацію за порушення строків виплати заробітної плати, і, за умови, якщо не мають заборгованості перед підприємством місцеві бюджети та

Державний бюджет України, а також юридичні особи, що перебувають у державній формі власності [10].

Внаслідок ухилення керівником підприємства від сплати податків, зборів, а також інших обов'язкових платежів, на нього накладається кримінальна відповідальність. Регламентується кримінальна відповідальність керівника підприємства нормами Кримінального кодексу України (далі – ККУ) [12], зокрема основні норми представлені у ст. 212 «Ухилення від сплати податків, зборів (обов'язкових платежів)».

Окрім цього, керівник підприємства може притягатися до кримінальної відповідальності за [12]: зловживання службовими повноваженнями (ст. 3641 ККУ «Зловживання повноваженнями службовою особою юридичної особи приватного права незалежно від організаційно-правової форми»); підроблення неправдивої офіційної інформації (ст. 366 ККУ «Службове підроблення»); декларування неправдивої інформації (ст. 3661 ККУ «Декларування недостовірної інформації»); неналежне виконання службових обов'язків (ст. 367 ККУ «Службова недбалість»); використання службових повноважень у цілях третіх зацікавлених осіб (ст. 3683 ККУ «Підкуп службової особи юридичної особи приватного права незалежно від організаційно-правової форми»).

Результати аналізу наукових праць [1-8], діючої практики та чинного законодавства [9-12] за даною проблематикою засвідчили, що: керівник є основним органом виконавчої влади підприємства; прийняття на посаду керівника підприємства здійснюється на підставі укладання трудового договору з роботодавцем; керівник на підприємстві здійснює свою діяльність у відповідності до визначених трудовим договором прав, обов'язків та повноважень, що регламентуються нормами чинного законодавства; у межах своїх трудових функцій керівник підприємства несе юридичну відповідальність відповідно до чинного законодавства України, зокрема КЗпПУ, КУпАП та ККУ тощо.

Перспективи подальших досліджень в цьому напрямі полягають у формуванні системи цілей економічної діагностики діяльності підприємства з урахуванням часткової діагностичної цілі у сфері права – діагностики роботи керівництва підприємства на інституційному рівні управління в контексті дотримання чинного законодавства, статуту та виконання посадових обов'язків.

ЛІТЕРАТУРА

1. Кіяшко В. І. Правове регулювання діяльності керівника підприємства, установи, організації як учасника трудових правовідносин : автореф. дис... на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук за спец. : 12.00.05 «трудове право ; право соціального забезпечення» / В. І. Кіяшко. – Луганськ, 2010. – 18 с.
2. Ісаєв Ю. В. Спеціальні підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця : Дис. ... канд. юрид. наук за спец. : 12.00.05 / Ю. В. Ісаєв ; Київський національний університет ім. Т. Шевченка. – Київ, 2012. – 213 с.
3. Могила Д. В. Правовий статус керівника організації як працівника : автореф. дис... на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук за спец. : 12.00.05 «трудове право ; право соціального забезпечення» / Д. В. Могила. – Одеса, 2013. – 20 с.
4. Соцький А. М. Правовий статус керівників як суб'єктів трудового права України / А. М. Соцький // Право і суспільство : наук. журнал. – 2015. – № 3 (3). – С. 110–112.
5. Охотнікова О. М. Адміністративна відповідальність керівника державного підприємства, установи, організації в Україні : автореф. дис... на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук за спец. : 12.00.07 «теорія управління ; адміністративне право і процес ; фінансове право ; інформаційне право» / О. М. Охотнікова. – Ірпінь, 2004. – 20 с.
6. Слюсар А. М. Керівник підприємства : проблема визначення правового статусу / А. М. Слюсар // Держава і право. – 2009. – Вип. 45. – С. 320–326.
7. Вапнярчук Н. М. Керівник підприємства : особливості правового статусу / Н. М. Вапнярчук // Науковий вісник Херсонського державного університету. – 2014. – Вип. 1. – Т. 2. – С. 76–79.
8. Денисенко А. П. Особливості правового статусу керівника підприємства як суб'єкта трудових правовідносин / А. П. Денисенко // Європейські перспективи. – 2012. – № 2 (2). – С. 159–163.
9. Господарський кодекс України : Закон України від 16 січня 2003 року № 436-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 18, № 19-20, № 21-22. – Ст. 144.
10. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10 грудня 1971 року № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.
11. Кодекс України про адміністративні правопорушення : Закон України від 07 грудня 1984 року № 8073-X // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1984. – Додаток до № 51. – Ст. 1122.
12. Кримінальний кодекс України : Закон України від 05 квітня 2001 року № 2341-III // Відомості Верховної Ради України. – 2001. – № 25-26. – Ст. 13.