Електронне наукове фахове видання **"Ефективна економіка"** включено до переліку наукових фахових видань України з питань економіки
(Наказ Міністерства освіти і науки України від 29.12.2014 № 1528)
www. economy.nayka.com. ua | № 8, 2018 | 31.08.2018 р.

УДК 347.454 (1-751.3)

*Т. О. Ніколайчук,*
*магістр правознавства, аспірант,*
*Інститут проблем ринку та економіко-екологічних досліджень НАНУ*

# КОНТРАКТ ЯК ІНСТРУМЕНТ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ ВІДНОСИНАМИ З ПОСАДОВИМИ ОСОБАМИ СЛУЖБИ ДЕРЖАВНОЇ ОХОРОНИ ПРИРОДНО-ЗАПОВІДНОГО ФОНДУ УКРАЇНИ

*T. O. Nikolaychuk*
*Master of Law, postgraduate*
*Institute of Market Problems and Economic-Ecological Researches of the National Academy of Science of Ukraine*
*ORCID:0000-0001-6268-7723*

## CONTRACT AS A TOOL OF LABOR RELATIONS' MANAGEMENT WITH THE NATURAL RESERVE FUND'S PROTECTION OFFICIALS

*У багатоьох розвинутих країнах світу розвиток природоохоронної галузі відіграє важливу роль у забезпеченні екологічної та ресурсової безпеки, в той же час одну з провідних ролей у забезпеченні сталого формування галузі відіграє людський ресурс. Саме персонал забезпечує основні вектори діяльності будь-якої галузі, та є її рушійною силою, тому від рівня його кваліфікації та ділових якостей залежить ступінь відповідності галузі вимогам сучасного супсільства. З метою залучення кваліфікованих, дисциплінованих, відповідальних працівників до роботи в природоохоронній або природно-заповідній галузі необхідно максимально персоналізувати трудові відносини шляхом укладення з ними контрактів, де буде враховано обсяг та коло їх прав та обов'язків, ступінь відповідальності та засоби економічного, правового, соціального та побутового забезпечення цих осіб.*
*Вивчення контракту не є новим не тільки в галузі трудового права, але й всіх суміжних царинах, однак спроба дати аналіз і визначити місце контракту в подальшому розвитку та трансформації трудових відносин є новою та актуальною. Поява контракту як особливої форми врегулювання трудових відносин стала реакцією на невиразний, нечіткий і занадто загальний та уніфікований зміст трудових договорів, які не враховують ні особисті та ділові якості працівника, ні специфіку його діяльності, ні рівень професійності, ні рівень освіти чи професійної перепідготовки. Його поява стала одним із способів поглиблення індивідуального договірного характеру найманої праці, способом чіткішого й повнішого врегулювання умов праці та її оплати, встановлення засобів заохочення, додаткових соціально-трудових гарантій, а також способом підвищення відповідальності за покладені на працівника обов'язки. Станом на сьогоднішній день умови застосування контракту визначаються законами України, що суттєво звужує сферу його застосування. Однак, контракт є необхідним і дієвим регулятором трудових правовідносин з працівниками природоохоронних професій та спеціальностей, оскільки саме за допомогою контракту відбувається посилення індивідуально-договірного регулювання трудових правовідносин шляхом встановлення необхідних та додаткових умов праці та всіх відносин, пов’язаних із виконанням посадових обов’язків. Необхідність імплементації контракту в*

*природоохоронну та природно-заповідну діяльність на законодавчому рівні зумовлена тим, що трудові договори не враховують особисті, ділові, професійні якості та специфіку діяльності працівника.*
*In many developed countries, the environmental sector plays an important role in ensuring environmental and resource security, meanwhile human resources play a key role in ensuring the sustainable industry development. Market transformations in the country's economy caused the need to revise the labor relations institute from the economic development point of view. Particular importance was the theoretical reassessment labor relations institutional: the old labor law institutes, which corresponded to the administrative command system, must transform to new ones, that contain market needs. One of such labor relations institutes are contractual relations between the employer and the employee, which allow to personalize the labor relations as much as possible, consider the economic interest of both parties, and protect as far as possible the mutual interests and rights.*

***Aim and tasks.*** *The aim of the article is represented the main tendencies and realities of using an employment contract in Ukraine's companies, which is signed in the standard form. This article is dedicated to studying the contract as a special form of labour relations regulation, the contract,s essence and its role in the modern market economy conditions, such a type of labour agreement application in western countries were contrasted, conclusions about the contract perspective to realize the agreed labour regulation were proposed. Studying the contract' role is not new theme of labor, but an attempt to analyze and determine the contract's place in the further development and labor relations' transformation is new and relevant. The personal responsibility for environmental protection legislation and violation conditions are considered. Proactive and experienced specialists are established an extensive system of allowances and one-time incentives.*
***Research results.*** *In this article we have reviewed the implementation preconditions during the labor contracts' conclusion with the official of the Ukrainian nature reserve fund' state security service. We have considered the responsibility personalization conditions for environmental legislation violations with the definition of socio-economic components. For example, the contract may also stipulate social and living conditions, such as the garden plot allocation, a car, living conditions improvement, the share sale at par value, the social pensions surcharges establishment, protection against inflation processes and so on. Also it may be envisaged an employee to move another area. The contract's emergence as a special regulation form of labor relations became a response to the vague, fuzzy and overly general and unified content , that don't take into account either the personal and business qualities an employee, nor the activity specifics, nor the professionalism level, nor the education or professional retraining level.*
***Conclusions.*** *A contract can give the chance to more people to realize their work abilities on the most favorable conditions, to build the civil society foundations and the legal capitalist state. Contract's application can detail the labor relations, the system of economic incentives and encouragement, protects the rights of both employee and employer, and also provides an opportunity to assess the mutual responsibility's degree. However, the contract is a necessary and effective labor relations regulator with environmental professions' employees and specialties, it's helping the individual-contractual regulation of labor relations and it's intensified the necessary establishing and additional work's conditions , it's related to the official duties' performance . The necessity of the contract implementation in the nature reserved fund's sphere at the legislative level is due to the fact that labor contracts don't take into account personal, business, professional qualities and employee's activities' specifics.*

***Ключові слова:*** *контракт; особлива форма трудового договору; порядок (порядок) укладення договору; обмежений термін дії трудового договору; економічна доцільність; засоби економічної стимуляції; персоналізація трудових відносин.*

***Keywords:*** *labor contract; special form of labour relation regulation; special form of labour agreement;order (procedure) of concluding a contract; the limited term of labour agreement validity; economic feasibility; means of economic stimulation; labor relations' personalization.*

**Постановка проблеми та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями.** За роки незалежності нашої держави відбулось чимало процесів суспільно-економічних трансформацій, які, в основному, супроводжувалися різким зниженням рівня природоохоронної та заповідної діяльності. Низький рівень реалізації новітніх еко-технологій, ідей, інформаційний вакуум, відсутність розгалуженої та сталої системи обміну інформацією та даними, практичним досвідом, низький рівень співпраці з природоохоронними фондами, міжнародними природоохоронними організаціями, недостатнє фінансування, неналежна інформаційно-освітня та пропагандистка діяльність щодо необхідності збереження природи призвели до обмеження можливостей, необхідних для здійснення повноцінної природоохоронної діяльності, особливо це стосується цінних природних комплексів та територій, що підлягають заповіданню.

Чинна нормативно-правова база, яка покликана вирішити ці проблеми має значною мірою декларативний, навіть казуїстичний характер, містить чимало колізій, не звільнена від тягаря командно-адміністративної системи минулого, відсутнє формально-логічне регулювання великої кількості суспільних відносин. Норми права, які відповідають сучасним реаліями є нереалізованими, оскільки не мають реальних механізмів для втілення їх у життя. Ускладнює проблему неузгодженість пріоритетів, напрямів розвитку природоохоронної царини та дій органів державної влади, місцевих громад, населення відповідних територій, громадських організацій та фондів природоохоронного спрямування.

Важливою для розвитку природоохоронної діяльності об'єктів природно-заповідного фонду та територій, які підлягають заповіданню є реалізація не тільки інновацій, втілення у життя інвестиційних проектів та модернізація устаткування установ природно-заповідного фонду, але й залучення професійного активного та амбітного людського капіталу. Саме індивідуалізація трудових відносин, шляхом імплементації контрактів, може дати рушійний поштовх для трансформації галузі, омолодженню персоналу галузі, який матиме всі інструменти для розбудови галузі відповідно до вимог сучасного суспільства, реалій світової спільноти.

**Аналіз останніх публікацій та норм законодавства по проблемі.** Питанням регулювання трудових відносин з працівниками шляхом укладення з ними контрактів займалися Н. Лукашева, Д. Могила, С. Прилипко, А. Слюсар, О. Ярошенко, А. Кулініч, С. Селезень, М.Волянський, І.Боханова, А.Луценко, В.Прокопенко, О.Гаврилюк, А.Ставцева, І.Зуб, Н. Болотіна, В.Ротань, Б.Стичинський, П.Пилипенко, З.Козак, Д.Лещук, Т.Парпан та інші.

А.Луценко підкреслює, що у правозастосовній практиці виникає низка проблем, для вирішення якої необхідно більш чітке регулювання трудових відносин, заснованих на контрактній формі трудового договору [1, с.45].

Зокрема Н.Болотіна вказала, що головна соціальна небезпека контракту для працівника полягає у його строковому характері [2, с.420-421]. В.Прокопенко писав, що під контрактом сучасна теорія права розуміє угоду, що викликає виникнення, зміну або припинення правових відносин [3, с.137].

На думку А. Назимова, контракт як найбільш «гнучка форма» трудового договору має укладатися вибірково. Здебільшого це стосується висококваліфікованих спеціалістів. Як вказує автор, контракт дозволяє врахувати їх індивідуальні здібності і професійні навички з метою забезпечення умов для прояву ініціативи, підвищення взаємної відповідальності сторін, правової та соціальної захищеності працівників [4;81]

Застосування контракту, на думку О. Гаврилюка, є значним кроком вперед нашої держави у формуванні механізму регулювання трудових правовідносин. Але необхідне подальше його доопрацювання та вдосконалення, що дозволить ефективніше вирішувати розбіжності в трудовій сфері [5;76]

Як негативний наслідок контракту виступає і те, що працівники, які його уклали, потрапляють в невигідне становище, оскільки стають заручниками строку. Як вірно вказує з цього приводу Ю. Капіца, «строковість стала легальним способом руйнування стабільних трудових відносин» [6;32]. З іншого боку, контракт індивідуалізує трудовий договір, сприяє виявленню ініціативи, самостійності працівника, враховує його індивідуальні здібності, професійні навички, вміння, але не може включати умови, які погіршують становище працівника порівняно з умовами договорів про працю, передбачених законодавством України про працю [7]

Конституцією України визначено, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується [8].

Кодексом законів про працю України визначено контракт, як особливу, форму трудового договору, в якому термін його дії, права, обов'язки й відповідальність сторін (в тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення й організації праці працівника, умови розірвання договору (в тому числі дострокового) можуть встановлюватися угодою сторін [7].

Порядок укладання контрактів під час прийняття (наймання) на роботу працівників на підприємство, в установу, організацію незалежно від форми власності, виду діяльності та галузевої належності визначено Положенням про порядок укладання контрактів при прийнятті на роботу працівників, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 19.03.94 р. № 170 [9].

Типова форма контракту з працівником затверджена наказом Міністерства праці України від 15.04.1994 р. N23 (з наступними змінами та доповненнями) [10].

Пленумом Верховного Суду України від 06.11.92 р. № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» установлено, що відмова працівника укласти контракт може бути підставою для припинення трудового договору за п. 6 ч. 1 ст. 36 КЗпП у тому разі, якщо відповідно до законодавства така форма трудового договору для такого працівника була обов'язковою [11].

В той же час законодавець чітко визначає, що власник або уповноважений ним орган може вимагати від працівника укладення контракту тільки в тому разі, коли він відноситься до категорії працівників, які відповідно до законів працюють за контрактом. Укладення контракту з усіма працівниками є неправомірним, оскільки знижує рівень їхньої соціальної захищеності та суперечить вимогам Конвенції Міжнародної організації праці N158 , яка була ратифікована Україною 4 лютого 1994 року [12].

**Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми.** Після проголошення незалежності України, сформована продовж останніх двох десятиліть система господарювання в Україні, дуже негативно впливає на довкілля, що своєю чергою знижує якість життя людей та суперечить сталому розвитку економіки країни в цілому. Низький рівень інформованості населення про необхідність заповідання та охорони територій на яких знаходяться особливо цінні природні комплекси та об’єкти, відсутність прозорого конкурсу для кандидатів, які бажають зайняти посади в установах природно-заповідного фонду, відсутність персоналізації трудових відносин, гідних економіко-фінансових, соціально-побутових заходів стимулювання вказують на необхідність формування ефективного менеджменту, залучення висококваліфікованих кадрів, молоді з нестандартним поглядом на розвиток природно-заповідної справи, готових до впровадження ризикованих довгострокових інноваційних технологій та звільнених від тягаря радянської командно-адміністративної системи, підвищення престижу "природно-заповідних" спеціальностей, формування поняття «національно-природоохоронна свідомість» як елементу трудової свідомості, бажання максимально результативно та відповідально використовувати наявні ресурси, формування загальнодержавної розгалуженої інформаційно-освітньої платформи он-лайн платформи, перепідготовки та перекваліфікації кадрів всіх рівнів, орієнтація на економіко-фінансові засоби стимулювання роботи в природно-заповідній сфері.

**Формулювання цілей дослідження.** В даному дослідженні пропонується проаналізувати плюси персоналізації трудових відносин з посадовими особами служби державної охорони природно-заповідного фонду, шляхом укладення з ними такої особливої форми трудового договору як контракт, орієнтованого на ринкові реалії сьогодення, звільненого від впливу командно-адміністративної системи минулого. Також розглянути особливості укладення контрактів з співробітниками служби державної охорони через призму їх статусу як посадових осіб та як елемент "law- менеджменту" галузі природно-заповідної справи.

**Виклад основного матеріалу.** Розбудова будь-якої сфери діяльності країни потребує аналізу всіх важливих чинників становлення та розвитку державотворчого процесу. Розглядаючи індивідуалізацію трудових відносин з посадовими особами служби державної охорони об’єктів природно-заповідного фонду ми маємо звернути увагу на необхідність укладення з ними особливої форми трудового договору – контракту, який буде регламентувати заходи економічного, соціально-побутового заохочення, а також підвищену відповідальність працівників, підстави та умови її настання. Гідне соціально-економічне забезпечення є важливим елементом формування дисциплінованих, відповідальних та принципових кадрів, як засіб консолідації та інтеграції зусиль співробітників природоохоронної царини, спрямованих на досягнення позитивних результатів.

Слід зазначити, що "свідоме виконання посадових обов’язків" не тільки формує людину-працівника/людину-колегу/людину-керівника/людину-підлеглого/людину-посадовця і відношення до кола професійних обов’язків, воно сприяє розумінню людиною свого місця в складному процесі формування матеріальних благ, надання послуг суспільству, самореалізації, внесення особистого внеску у процес захисту та збереження цінних об'єктів,комплексів, територій тощо. Саме тому, необхідна побудова структурованого організаційно-економічного механізму стимулювання праці, а також розроблення системи економіко-мотиваційних чинників, як складової загальної системи управління трудовими відносинами. Чітка концепція мотиваційно-психологічних чинників під час укладення трудових відносин в значній мірі стане передумовою свідомої праці, дисциплінованого ставлення до виконання посадових обов’язків, несення тягаря особистої відповідальності не тільки юридичного характеру, але й соціально-психологічного. Персоналізація трудових відносин, шляхом укладення контрактів з посадовими особами служби державної охорони природно-заповідного фонду, буде сприяти розумінню місця співробітника у "маленькому суспільстві", тобто трудовому колективі, формуванню чіткої економіко-фінансової ієрархії на підставі наявного досвіду роботи, рівню знань, професійних навичок тощо. В залежності від рівнів організації економіко-психологічного механізму мотивації співробітників, у значній мірі буде залежати і рівень роботи установи, показники її діяльності та добробут кожного працівника.

Чинним законодавством передбачено, що охорона природних заповідників, біосферних заповідників, національних природних парків, а також ботанічних садів, дендрологічних парків, зоологічних парків, парків-пам'яток садово-паркового мистецтва загальнодержавного значення, а також регіональних ландшафтних парків, управління якими здійснюється спеціальними адміністраціями, покладається на служби їх охорони, які входять до складу служби державної охорони природно-заповідного фонду України. Положення про службу державної охорони природно-заповідного фонду України затверджується Кабінетом Міністрів України [13]. Також законодавець вказує, що служба державної охорони природно-заповідного фонду України має статус правоохоронного органу. Порядок діяльності служби державної охорони природно-заповідного фонду України, а також перелік підрозділів і посад працівників, які входять до її складу, визначаються Кабінетом Міністрів України. Посадові особи служби державної охорони природно-заповідного фонду України під час виконання службових обов'язків мають право на носіння форми встановленого зразка, табельної зброї та інших спеціальних засобів відповідно до законодавства України. Законодавством України забезпечується правовий і соціальний захист посадових осіб служби державної охорони та інших служб, що здійснюють охорону територій та об'єктів природно-заповідного фонду [13].

Постановою Кабінету Міністрів України від 14.07.2000 № 1127 «Про затвердження Положення про службу державної охорони природно-заповідного фонду України» визначено чіткий та вичерпний перелік осіб, які належать до служби державної охорони об’єктів природно-заповідного фонду, а також їх права та обов'язки [14]. Однак деталізація правого, соціально-побутового захисту або системи заходів економіко-фінансового стимулювання відсутня, тобто такі істотні питання вирішуються за згодою з адміністрацією природно-заповідного фонду, що не дуже позитивно впливає на соціально-правовий статус відповідних професій.

Також варто звернути увагу на той факт, що співробітники служби державної охорони природно-заповідного фонду мають статус посадових осіб. Разом з тим, у законодавстві про працю визначення поняття «посадова особа» відсутнє. Для заповнення цієї прогалини законодавцем надано роз’яснення, що до категорії «посадових осіб» у розумінні п. 5 ст. 41 КЗпП України можна віднести, зокрема, категорію працівників, визначених як «посадові особи» в статті 2 Закону України «Про державну службу», в статті 2 Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування», та як «службові особи» у примітці до статті 364 Кримінального кодексу України [15] .

Посадовими (службовими) особами вважаються особи, які постійно, тимчасово чи за спеціальним повноваженням здійснюють функції представників влади чи місцевого самоврядування, а також обіймають постійно чи тимчасово в органах державної влади, органах місцевого самоврядування, на державних чи комунальних підприємствах, в установах чи організаціях посади, пов'язані з виконанням організаційно-розпорядчих чи адміністративно-господарських функцій, або виконують такі функції за спеціальним повноваженням, яким особа наділяється повноважним органом державної влади, органом місцевого самоврядування, центральним органом державного управління із спеціальним статусом, повноважним органом чи повноважною особою підприємства, установи, організації [16].

Посадова особа наділена певним обсягом повноважень і в їх межах має право вчиняти дії, що породжують, змінюють або припиняють конкретні правовідносини (наприклад, право прийняття та звільнення працівників, застосування дисциплінарних чи адміністративних стягнень тощо). Законодавець нам роз’яснює, що організаційно-розпорядчими обов'язками (наявність яких є характерним для поняття «посадова особа») є обов'язки по здійсненню керівництва галуззю промисловості, трудовим колективом, ділянкою роботи, виробничою діяльністю окремих працівників на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності. Такі функції виконують, зокрема, керівники міністерств, інших центральних органів виконавчої влади, державних, колективних чи приватних підприємств, установ і організацій, їх заступники, керівники структурних підрозділів (начальники цехів, завідуючі відділами, лабораторіями, кафедрами), їх заступники, особи, які керують ділянками робіт (майстри, виконроби, бригадири тощо) [17].

Перелік посадових осіб, з якими може бути припинений трудовий договір на підставі п. 5 ст.41 КЗпП України та обмеження щодо застосування звільнення працівника на підставі п. 5 ст. 41 КЗпП України в залежності від виду трудового договору (строковий чи безстроковий), законодавством не передбачено. Однак, законодавцем зроблено висновок про те, що поняття «посадова особа» та «службова особа» є синонімічними [18].

Враховуючи вищевикладене, ми бачимо що ситуація з правовим статусом посадових осіб наразі чітко не визначена правовому полі, тим більше існує низка прогалин, коли мова йде про вузькогалузевий статус, соціальний та правовий захист посадових осіб служби державної охорони природно-заповідного фонду. Існуючу ситуацію можна покращити в разі індивідуалізації трудових відносин з посадовими особами служби державної охорони, шляхом укладення з ними такої особливої форми трудового договору, як контракт. Як особлива форма трудового договору, контракт регулює не лише трудові, а й тісно пов’язані з ними інші суспільні відносини – соціально-побутові, фінансово-організаційні та економічні, підстави та ступінь виникнення відповідальності працівника. Крім того контракт може виступати також інструментом формального регулювання відповідних суспільних відносин у правовому полі. Таким чином, порівняно з традиційним трудовим договором, контракт охопить ширше коло правовідносин. Контракт, як особлива форма трудового договору, повинен спрямовуватися на забезпечення умов для проявлення ініціативності та самостійності, професійної активності працівника, враховуючи його індивідуальні здібності, професійні та особистісні навички, підвищення взаємної відповідальності сторін, правову і соціальну захищеність співробітників.

Відповідно до вимог чинного законодавства, контракт є особливою формою трудового договору, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (у тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення та організації праці працівника, умови розірвання договору можуть встановлюватися угодою сторін. Прийняття на роботу працівників шляхом укладення з ними контракту роботодавцем може здійснюватись у випадках, прямо передбачених законами [7]. Тобто незважаючи на той факт, що контракт є особливою формою трудового договору, якщо законом прямо не передбачена можливість укладення контракту, роботодавець і працівник не вправі укласти контракт, хоча б він і укладався за повної згоди сторін і відсутності будь-якого тиску з боку власника.

Царина природно-заповідного фонду потребує нових векторів розвитку, що дасть не тільки якісно оновити персонал установ природно-заповідного фонду, але й кардинально змінити концепцію роботи цих установ. Саме правові та організаційно-фінансові покращення стануть гарним підґрунтям для зміни формату та стилю роботи, тому першим щаблем є запровадження "law-менеджменту"[19], як основи організації роботи установ природно-заповідного фонду. "Law"- з англійської мови перекладається як закон, право. В нашому випадку коли мова йде про вираз "law- менеджмент", мається на увазі новий рівень управління підприємством, установою, організацією завдяки переведенню усіх відносин в суто правову площину, інструмент для

формального регулювання суспільних відносин, заповнення колізій та прогалин необхідними нормами права, з метою уникнення необхідності використання аналогії закону, тощо. "Law-менеджмент" це не тільки закони, постанови та розпорядження Кабінету Міністрів України або нормативні акти центральних органів виконавчої влади та підзаконні акти, це насамперед також локальні нормативні акти, та внутрішні документи юридичних осіб, що забезпечують чітке та уніфіковане правове поле для суспільних відносин, актів поведінки чи юридичних фактів. Поняття та систему управління "law- менеджмент" доцільно розглядати з точки зору не стільки конкретних нормативно-правових актів держави, які не можуть охопити все коло суспільних відносин та постійно змінюються, а також з погляду необхідності забезпечення сталого локально-нормативного регулювання усіх відносин, що виникають в рамках діяльності підприємств, установ, організацій відповідно до напрямів їх діяльності, сукупність інструментів для формально-інституціонального регулювання. Крім того існує низка суспільних відносин, які потребують чіткого регулювання, тому не можна втілити у життя без формального нормативного оформлення. Отже, з метою приведення норм чинного законодавства у відповідність до концепції персоналізації трудових відносин з посадовими особами служби державної охорони природно-заповідного фонду України та втілення у життя концепції "law- менеджменту" пропонуємо внести наступні законодавчі зміни:

1. Доцільно передбачити в Законі України "Про природно-заповідний фонд України" норму наступного змісту: посадові особи служби державної охорони природно-заповідного фонду України, працевлаштовуються за контрактною формою трудового договору. Перелік категорій посадових осіб служби державної охорони природно-заповідного фонду України, які працевлаштовуються за контрактною формою трудового договору, затверджується Кабінетом Міністрів України.

2. Шляхом внесення відповідних змін до Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Положення про службу державної охорони природно-заповідного фонду України» або окремою постановою Кабінету Міністрів України затвердити вичерпний перелік категорій та посад, які працевлаштовуються за контрактною формою трудового договору.

3. Розробити уніфіковане Положення про дисципліну посадових осіб служби державної охорони природно-заповідного фонду, яке буде включати чіткий перелік підстав притягнення до дисциплінарної відповідальності відповідних посадовців, процедуру розірвання контрактів з підстав не передбачених законодавством про працю, умови додаткового фінансово-організаційного, економічного та соціально-побутового стимулювання, звід правил етики поведінки, умови страхування, підстави та порядок притягнення до матеріальної відповідальності тощо.

4. Розробити та затвердити типову форму контракту, яка буде кореспондувати уніфікованій посадовій інструкції за кожною категорією професії/посади, які віднесені до служби державної охорони природно-заповідного фонду.

5. Розробити та затвердити типовий договір про індивідуальну матеріальну відповідальність з відповідними внесеннями змін до нормативних актів, за окремим переліком матеріально-відповідальних посад, наприклад начальник відділу збереження та відтворення природних екосистем, начальник природоохоронного науково-дослідного відділення.

6. В самому контракті з посадовими особами служби державної охорони доцільно передбачити додаткові підстави дострокового розірвання контракту з ініціативи роботодавця з підстав, установлених у контракті, але не передбачених чинним законодавством, яке проводиться за пунктом 8 статті 36 Кодексу законів про працю України [7].

Враховуючи вищевикладені пропозиції кандидати на посади працівників служби державної охорони повинні більш чітко усвідомити ступінь відповідальності перед роботодавцем, суспільством, державою в цілому. На сьогоднішній день, чимало природних ресурсів майже вичерпані, багато видів флори та фауни безслідно зникають внаслідок неконтрольованого втручання людини в природу, руйнівної сили хаотичної господарської діяльності, і саме співробітники служби державної охорони покликані зупини свавілля, захистити особливо цінні природні комплекси та об’єкти від знищення.

До прикладу, посаду начальника природоохоронного науково-дослідного відділення віднесено до посад, що працевлаштовуються за контрактною формою трудового договору. А отже, контракт з начальником природоохоронного науково-дослідного відділення установи природно-заповідного фонду може бути розірваний достроково, а він звільнений з посади з наступних підстав не передбачених чинним законодавством:

- неякісне здійснення державного контролю за дотриманням режиму території, використанням, відтворенням, охороною і захистом природних екосистем у зоні розміщення відділення, що призвело до руйнації або знищення особливо цінних природних екосистем чи об’єктів, або негативно вплинуло на екологічну мережу;
- відсутність контролю за правильністю природокористування на землях, закріплених за іншими користувачами, що призвело до ведення неконтрольованої господарської діяльності в межах установи природно-заповідного фонду;
- порушення порядку приймання-передачі заповідних територій, що призвело до знищення цінних природних екосистем, знищенню занесених у Червону книгу України зникаючих і рідкісних видів рослинного та тваринного світу, рослинних угруповань, типів природних середовищ;
- нездійснення заходів щодо боротьби з браконьєрством на ввіреній території;
- навмисне ненадання або надання недостовірної інформації для ведення "Літопису природи";
- порушення вимог щодо збереження і відтворення корінних або рідкісних природних комплексів та об’єктів;

-порушення вимог щодо здійснення протипожежних заходів на території об’єкту природно-заповідного фонду, що спричинило негативні наслідки для природних комплексів та екосистем;

- систематичне невиконання завдань із проведення меліоративних робіт, санітарного рубання лісу, лісозахисних, протипожежних, інших природоохоронних заходів;

- систематичне порушення вимог оформлення протоколів (актів) про притягнення до адміністративної відповідальності за порушення вимог чинного законодавства у галузі охорони довкілля;

- розголошення інформації з обмеженим доступом та конфіденційної інформації установи природно-заповідного фонду, а також навмисне створення умов для незабезпечення охорони державної таємниці (у разі наявності інформації, яка є державною таємницею).

В свою чергу, Положення про дисципліну посадових осіб служби державної охорони природно-заповідного фонду, як вузькогалузевий нормативний акт, буде детально регламентувати процедуру притягнення до дисциплінарної відповідальності, встановлення заохочень цієї категорії працівників, визначати взаємодію з органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування, іншими природоохоронними органами, громадськими організаціями, порядок носіння та використання табельної зброї та інших спеціальних засобів відповідно до законодавства України, покрокову процедуру перевірки у громадян і службових осіб посвідчення на право перебування, використання природних ресурсів та здійснення іншої діяльності в межах відповідних територій та об'єктів природно-заповідного фонду; складення протоколів про порушення вимог законодавства, передання їх відповідним органам для притягнення винних осіб до відповідальності; вилучення у порушників предметів та знарядь незаконного використання природних ресурсів, транспортних засобів, відповідних документів; порядку проведення особистого огляду осіб, речей, транспортних засобів та перевірки знарядь і продукції одержаної в результаті природокористування; перевірки підприємств, установ, організацій, суден та інших транспортних засобів в межах відповідних територій, об'єктів природно-заповідного фонду, їх охоронних зон на предмет додержання законодавства про охорону навколишнього природного середовища та природно-заповідний фонд.

Дуже слушно, було б включити до контракту вимогу, що посадова особа служби державної охорони природно-заповідного фонду, яка була звільнена за порушення вимог контракту в частині порушення природоохоронного законодавства, не має право у майбутньому претендувати на заняття посад, які належать до переліку служби державної охорони установ природно-заповідного фонду, інших природоохоронних органів або керівних посад.

Однак, сторони, домовляючись про умови контракту, не повинні залишати без уваги той факт, що законодавцем заборонено включати у трудовий контракт умови, що погіршують положення працівника в порівнянні з чинним законодавством України [7].

Оскільки посадовим особам служби державної охорони природно-заповідного фонду надається право носіння табельної зброї та спеціальних засобів відповідно до вимог чинного законодавства, з ними має укладатися договір про індивідуальну матеріальну відповідальність.

Як вбачається із трудового законодавства відповідальність працівника може настати з певних підстав в конкретних випадках. Законодавством передбачено, що працівник мусить дбайливо ставитися до матеріальних цінностей підприємства та вживати всіх заходів, щоб не допустити їх пошкодження. Однак, якщо працівник не укладав трудового договору, його неможливо притягнути до відповідальності згідно із нормами чинного законодавства [20].

Чинним законодавством про працю визначено, що письмові договори про повну матеріальну відповідальність можуть укладатися підприємством, установою, організацією з працівниками (що досягли 18-річного віку), які займають посади або виконують роботи, безпосередньо пов'язані зі зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням або застосуванням у процесі виробництва переданих їм цінностей [20].

Перелік посад і робіт з працівниками (що досягли 18-річного віку), які займають посади або виконують роботи, безпосередньо пов'язані зі зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням або застосуванням у процесі виробництва переданих їм цінностей, затверджений постановою Держкомпраці СРСР і Секретаріатом ВЦРПС від 28.12.77 р. N 447/24, і діє на території України відповідно до Постанови Верховної Ради України від 12.09.91 р. "Про порядок тимчасової дії на території України окремих актів законодавства Союзу РСР" [21].

Наразі законодавцем розтлумачено, що договір про повну індивідуальну матеріальну відповідальність може укладатися за наявності одночасно двох умов: 1) наявність посади, яку працівник займає, або роботи, яку він виконує,у загальному Переліку № 447/24; 2) виконання обов'язків згідно з посадою, виконання роботи згідно професії мають бути безпосередньо пов'язані зі зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням або застосуванням у процесі виробництва довірених працівникам цінностей [22].

Законодавець зауважує, що відповідні договори можна укладати тільки при зайнятті посад і виконанні робіт, які передбачено Переліком № 447/24. Якщо ж до трудових обов’язків працівників такі функції не входять, то укладення договору про повну матеріальну відповідальність буде суперечити законодавству, навіть у разі, коли посада, яку займає працівник, або робота, що він виконує, була зазначена в Переліку № 447/24 [22].

Також необхідно звернути увагу, що посада працівника згідно Переліку № 447/24, має відповідати Класифікатору професій. Якщо посада не відповідає Класифікатору професій, договір про повну матеріальну відповідальність може бути визнаний таким, що не має юридичної сили [23].

З метою покращення контролю за матеріальною базою установ природно-заповідного фонду, устаткуванням та оснащенням, придбання якого здійснюється за кошти Державного бюджету України, пропонується на законодавчому рівні визначити чіткий та вичерпний перелік посад служби державної охорони

природно-заповідного фонду з якими буде укладатись договір про індивідуальну матеріальну відповідальність, внести необхідні зміни до нормативних актів (Переліку № 447/24). Наприклад передбачити в "Положенні про дисципліну посадових осіб служби державної охорони природно-заповідного" фонду окремий розділ наступного змісту - матеріальна відповідальність, де буде визначено коло "матеріально-відповідальних" посад, підстави виникнення, умови та порядок відшкодування, а в якості додатку – типову форма договору про індивідуальну матеріальну відповідальність, розроблену з урахуванням специфіки галузі та посадових обов'язків співробітників.

Крім того варто звернути увагу на засоби економічного, соціально - побутового стимулювання посадових осіб служби державної охорони установ природно-заповідного фонду. Гідне економічне, соціально-побутове заохочення співробітників дає змогу утримати вже існуючі досвідчені та кваліфіковані кадри, а також залучити молодих, амбітних та професійних працівників, які володіють передовими інноваційними знаннями, досвідом роботи за кордоном, а також звільнені від тягаря командно-адміністративної побудови трудових відносин минулого. Використовуючи контрактні відносини та індивідуалізуючи трудові відносини з працівниками шляхом фінансово-економічних заохочень, адміністрації установ природно-заповідного фонду можуть зацікавити не тільки досвідчених менеджерів, фахівців рідкісних "екологічних" спеціальностей, осіб, які навчалися, проходили практику чи підвищували кваліфікацію у європейських закладах освіти, та були зацікавлені у позитивних результатах роботи.

Чинним законодавством передбачено, що фінансування матеріально-технічного забезпечення служб держохорони здійснюється в межах кошторису, передбаченого на їх утримання, із залученням інших джерел, не заборонених законодавством [13].

В той же час законодавець визначає, що кошти (в тому числі в іноземній валюті), одержані природними заповідниками, біосферними заповідниками, національними природними парками, регіональними ландшафтними парками, ботанічними садами, дендрологічними парками, зоологічними парками, а також підприємствами, установами та організаціями, у підпорядкуванні яких перебувають території та об'єкти природно-заповідного фонду інших категорій, від наукової, природоохоронної, туристсько-екскурсійної, рекламно-видавничої та іншої діяльності в межах заповідних територій та об'єктів, що не суперечать їх цільовому призначенню, є їх власними коштами. Ці кошти не підлягають вилученню і використовуються для здійснення заходів щодо охорони відповідних територій та об'єктів природно-заповідного фонду [13].

Завдяки співпраці з туристичними агентствами або екскурсійними бюро адміністрації установ природно-заповідного фонду можуть отримувати кошти по довгостроковій програмі pay-back за кожного туриста, а екскурсійні агентства отримують статус офіційних дистриб'юторів "природо-заповідного еко-туризму", наприклад під зареєстрованим брендом "Resonable tourism" [тобто туризм, що передбачає дисципліноване та ощадливе/раціональне природокористування] або "influence free – tourism" [тобто туризм, який не здійснює жодного негативного впливу на еко-середовище, цінні території та об'єкти довкілля]. Екскурсійні бюро, туристичні агентства або інші установи, які будуть надавати послуги цього напряму, можуть мати податкові пільги (канікули) або квазівідшкодування податку на додану вартість з боку держави. Відповідні програми мають популяризувати вітчизняний туризм, який не шкодить природним ресурсам, не здійснює антропогенне навантаження, крім того відпочивати "по-українські" буде не тільки модно, але екномічно вигідно. Це може стати основним видом відпочинку та оздоровлення для молодих сімей з дітьми, для родин, які планують стати батьками та піклуються про своє здоров'я, і в той же час бажають, щоб їх діти також мали доступ до природних ресурсів не забруднених неконтрольованою господарською діяльністю людини. Наразі законодавцем передбачено спеціальне використання природних ресурсів в межах території об'єкту природно-заповідного фонду. Наприклад, підприємство з виробництва косметичних засобів отримує ліміт на спеціальне використання природних ресурсів (заготівлю рослин лікувального характеру), на основі яких розроблює лінійку засобів догляду за обличчям "Eko - reserved", за концепцією цієї продукції основний компонент косметичних засобів буде взагалі звільнений від впливу людини, оскільки заготовляється на заповідних територіях чи об'єктах. Або підприємства харчової промисловості, які виготовляють дитяче харчування, використовують рибу з водоймищ, які розташовані на території природно-заповідного фонду. Вищезгадане підприємство харчової промисловості також може працювати в рамках конціпції "Natural baby-food". Такі установи працюватимуть в основному або виключно з такими видами косметичних засобів або продуктів харчування, матимуть статус офіційного представника з усіма перевагами (державна программа підтримки, податкові пільги, знижена аренда землі або майнового комплексу, система економічних, соціально-побутових заохочень для працівників, тощо). На підставі цільової державно-приватної програми отримує кеш-бек у відсотковому вигляді за певний обсяг реалізованої продукції, частина коштів у вигляді кеш-беку повертається також установам природно-заповідного фонду. В той же час громадяни, які купують український товар цієї лінійки, на підставі програми лояльності при накопиченні бонусів або балів також отримують знижки або подарункові сертифікати, або бали на придбання наступних одниць товару, або можуть частково компенсувати надання послуг освітнього, екскурсійного, рекреаційного, оздоровчого харктеру установами природно-заповідного фонду України. Відповідні кошти установи природно-заповідного фонду мають право використовувати на свій розсуд, в тому числі на гідне фінансово-економічне забезпечення служби державної охорони природно-заповідного фонду.

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** Сучасний стан модернізації трудового законодавства в контексті персоналізації трудових відносин відповідно до сфери господарювання, в частині застосування контрактної форми трудового договору потребує усестороннього критичного аналізу, результатом

якого мають бути пропозиції з удосконалення механізму переходу на контрактну форму трудового договору та розв'язання існуючих в цій сфері проблем, колізій та прогалин.

Проведений аналіз законодавчої бази свідчить про те, що чимало нормативно правових актів про працю не відповідають реаліям сучасних ринкових перетворень, норми застарілі, містять багато колізій та прогалин, носять відбиток командно-адміністративної системи управління, чимало сучасних та прогресивних норм є декларативного характеру, оскільки не мають дієвого механізму реалізації.

В сфері природно-заповідного фонду відсутня система індивідуалізації та персоналізації трудових відносин зі спеціалістами рідкісних професій або висококваліфікованими менеджерами, працівниками, які мають статус посадових осіб, не враховуються їх особисті та ділові якості, рівень освіти та професійної підготовки. Також в рамках індивідуалізації трудових відносин немає гідної системи фінансово-економічного, соціально-побутового, психологічно-мотиваційного заохочення персоналу, інструментів залучення перспективних працівників у галузь, наявний формальний підхід до укладення трудових договорів.

Регламентація діяльності посадових осіб служби державної охорони є поверхневою, незважаючи на той факт, що вони мають статус правоохоронного органу. Оформлення трудових відносин з цією категорією посадових осіб носить формальний характер, не враховуючи специфіки роботи, рівня відповідальності перед суспільством та державою, відсутня система економічних, соціально-побутових чинників стимулювання таких працівників до позитивних результатів роботи.

Відсутня система чіткого та усестороннього менеджменту галузі, що зумовить зміну формату роботи установ природно-заповідного фонду з урахування економічних перетворень у суспільстві. Одним з першочергових інструментів модернізації галузі пропонується формально-регуляторний підхід шляхом запровадження "law- менеджменту", як матриці побудови нового рівня регуляції трудових відносин.

Система позабюджетного фінансування установ природно-заповідного фонду також перебуває у вкрай несприятливому становищі, відсутні механізми реалізації цікавих інноваційних та прибуткових проектів, що дадуть можливість установам природно-заповідного фонду на оновлення, осучаснення векторів діяльності, модернізацію устаткування, залучення професійного людського капіталу.

Отже, застосування контрактної форми трудового договору з посадовими особами служби державної охорони природно-заповідного фонду України має низку проблем, що безперечно потребує негайного врегулювання, але суто у межах чинного законодавства та відповідно до міжнародних зобов'язань, взятих у рамках ратифікованих міжнародних договорів Україною. Необхідно чітко визначити правовий та соціальний статус цих посадових осіб, індивідуалізувати трудові відносини з ними шляхом укладення контрактів, що враховують специфіку їх роботи, трудовий потенціал, підвищений рівень відповідальності та систему економічного та соціально-побутового заохочення.

**Література.**


1. Луценко А. Правове регулювання контрактної форми трудового договору: деякі проблеми і шляхи їх вирішення/ А. Луценко / / Право України. - 1999. –N 7. - С.44-46.
2. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник.- 2-ге вид., стерео тип/ Н.Б. Болотіна - К.: Бікар, 2004. -725 с.
3. Прокопенко В.И. Трудовое право./ В.И.Прокопенко.-Харьков.-1998.- 480с.
4. Назимова А. П. Социально-экономические проблемы продвижения ИТР на промышленном предприятии: Автореф. дис... канд. юрид. наук. - Львов, 1971. - С. 81.
5. Гаврилюк О. Особливості припинення дії трудового контракту //Право України. - 1999. - №8. - С. 76.
6. Капіца Ю. Контрактні правовідносини в науці // Право України. - 1994. - №. 5-6. -С. 32.
7. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971//Відомості Верховної Ради Української РСР.-1971.- ст.375. - [Електронний ресурс].- Режим доступу: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/322-08.
8. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР// Відомості Верховної Ради України.-1996.-№ 30.- Ст.141. - [Електронний ресурс].- Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80
9. Постанова Кабінету Міністрів України "Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору" від 19 березня 1994 р. N 170».- [Електронний ресурс].- Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/170-94-%D0%BF.
10. Наказ Міністерства праці України "Про затвердження типової форми контракту з працівником" від 15.04.1994 № 23.- [Електронний ресурс].- Режим доступу: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/z0084-94.
11. Постанова Пленуму Верховного суду України від 06.11.1992. № 9 "Про практику розгляду судами трудових спорів". - [Електронний ресурс].- Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92
12. Конвенція МОП № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця, ратифіковано Верховною Радою України 16.05.1995р.- [Електронний ресурс].- Режим доступу: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_005.
13. Закон України "Про природно-заповідний фонд України" від 16.06.1992р., № 34// Відомості Верховної Ради України .- 1992.-№ 34.- Ст. 503.- [Електронний ресурс].- Режим доступу: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2456-12.
14. Постанова Кабінету Міністрів України від 14.07.2000 № 1127 «Про затвердження Положення про службу державної охорони природно-заповідного фонду України».- [Електронний ресурс].- Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1127-2000-%D0%BF

15. Лист Міністерства юстиції України від 03.11.2006 №22-48-548 " Щодо надання офіційних роз'яснень законодавства".-[Електронний ресурс].- Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0548323-06

16. Кримінальний кодекс України 05.04.2001 № 2341-III // Відомості Верховної Ради України.- 2001.- № 25-26.- Ст. 131. -[Електронний ресурс].- Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2341-14.

17. Постанова Пленуму Верховного суду України від 26.04.2002 № 5 " Про судову практику у справах про хабарництво". - [Електронний ресурс].- Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/v0005700-02.

18. Роз'яснення Державної інспекції України з питань праці від 24.07.2014 "Категорія «посадові особи» у трудовому законодавстві"- [Електронний ресурс].- Режим доступу: http://www.kadrovik.ua/content/kategoriya-posadovi-osobi-u-trudovomu-zakonodavstvi

19. Вікіпедія- вільна енциклопедія. Електронний ресурс. Режим доступу : https://ru.wikipedia.org/wiki/LAW

20. Лист Міністерства праці та соціальної політики від 12.10.2010 р. N 312/13/116-10 "Про матеріальну відповідальність"".-[Електронний ресурс].- Режим доступу: https://www.profiwins.com.ua/uk/letters-and-orders/ministry-of-labor-and-social-policy/1300-312.html

21. Постанова Верховної Ради України від 12.09.1991 N 1545-XII "Про порядок тимчасової дії на території України окремих актів законодавства Союзу РСР".-[Електронний ресурс].- Режим доступу: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1545-12.

22. Лист Міністерства праці та соціальної політики України від 27.05.2008 р. № 146/06/186-88".-[Електронний ресурс].- Режим доступу: https://law.dt-kt.com/lyst-ministerstva-pratsi-ta-sotsialno-52/

23. Рішення Голосіївського районного суду м.Київа від 04.03.2014. Справа № 752/21701/1. Провадження №: 2/752/1637. - [Електронний ресурс].- Режим доступу: http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/37531523

**References.**

1. Lucenko, A. (1999)," The Legal regulation of contract forms of labor law: some problems and ways of their solution ", Pravo Ukrayni, vol.7, pp. 44-46.

2. Bolotina, N.B. (2004), Trudove pravo Ukrayni: Pidruchnik [The Labor Law of Ukraine: Textbook], 2nd ed, Bikar, Kyiv, Ukraine.

3. Prokopenko, V.I. (1998), Trudovoe pravo [The Labor Law of Ukraine], Kharkiv, Ukraine.

4. Nazimova, A. P. (1971)," The Socio-economic problems of the promotion of ITR at an industrial enterprise ", Abstract of Ph.D. dissertation, Lviv, Ukraine.

5. Gavrilyuk, O. (1999), "The Peculiarities of an Employment Contract's Termination", Pravo Ukainy,vol.8, pg. 76.

6. Kapica, Ju. (1994), "The Contractual legal relations in science", Pravo Ukrainy,vol. 5-6, pg.32.

7. The Verkhovna Rada of Ukrainian SUR (1972) "The Labor Code of Ukraine", available at: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/322-08 (Accessed 1 June 1972).

8. The Verkhovna Rada of Ukraine (1996), "The Constitution of Ukraine", available at: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/anot/en/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80 (Accessed 28 June 1996).

9. The Cabinet of Ministers of Ukraine (1994), "The Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine "On the ordering of the use of a contract form of an employment contract"", available at: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show / 170-94-% D0% BF (Accessed 19 March 1994).

10. The Ministry of Labor of Ukraine (1994), "The Order of the Ministry of Labor of Ukraine "On approval of a typical form of contract with an employee"", available at: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/z0084-94 (Accessed 15 April 1994).

11. The Supreme Court of Ukraine (1992), "The Resolution of the Plenum of the Supreme Court of Ukraine dated November 6, 1992. № 9 "About the practice of consideration by the courts of labor disputes", available at: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92 (Accessed 6 November 1992).

12. The Verkhovna Rada of Ukraine (1995), "The ILO Convention No. 158 on the Termination of Labor Relations on the Employer's Initiative", available at: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_005 (Accessed 1 May 1995).

13. The Verkhovna Rada of Ukraine (1992), The Law of Ukraine "On Nature Reserve Fund of Ukraine", available at: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/anot/en/2456-12 (Accessed 25 July 1992).

14. The Cabinet Ministers of Ukraine (2000), The Resolution of the Cabinet Ministers of Ukraine "On Approval of the Regulation on the Service of the State Protection of the Nature Reserve Fund of Ukraine", available at: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1127-2000-%D0%BF (Accessed 14 July 2000).

15. The Ministry of Justice of Ukraine (2006), "The Letter of the Ministry of Justice of Ukraine "On the provision of official explanations of legislation"", available at: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/ v0548323-06 (Accessed 3 November 2006).

16. The Verkhovna Rada of Ukraine (2011) "The Criminal Code of Ukraine", available at: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/anot/en/2341-14/ed20010405 (Accessed 1 September 2001).

17. The Supreme Court of Ukraine (2002), "The Resolution of the Plenum of the Supreme Court of Ukraine "On judicial practice in cases of bribery"", available at: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/v0005700-02 (Accessed 26 April 2002).

18. The State Inspectorate of Ukraine (2014), "The Clarification of the State Inspectorate of Ukraine on labor issues "Category" officials "in labor legislation"", available at: http://www.kadrovik.ua/content/kategoriya-posadovi-osobi -u-trudovomu-zakonodavstvi (Accessed 24 July 2014).

19. Wikipedia - the free encyclopedia. Electronic resource, available at: https://ru.wikipedia.org/wiki/LAW.

20. The Ministry of Labor and Social Policy (2010), The Letter of the Ministry of Labor and Social Policy "On Liability"", available at: https://www.profiwins.com.ua /uk/letters-and-orders/ministry-of-labor-and-social-policy/1300-312.html (Accessed 12 October 2010).

21. The Verkhovna Rada of Ukraine (1991), The Resolution of the Verkhovna Rada of Ukraine "On the procedure of temporary action in the territory of Ukraine of certain acts of the legislation of the USSR"", available at: http://zakon5.rada.gov.ua/laws / show / 1545-12 (Accessed 12 September 1991).

22. The Ministry of Labor and Social Policy (2008), "The Letter of the Ministry of Labor and Social Policy of Ukraine No. 146/06 / 186-88 ", available at: law.dt-kt.com/lyst-ministerstva-pratsi -to-sotsialno-52 (Accessed 27 May 2008).

23. The Holosiivskyi District Court of Kyiv (2014), "The Decision of the Holosiivskyi District Court of Kyiv.Case number 752/21701/1.Proceedings No.: 2/752/1637", available at: http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/37531523 (Accessed 4 March 2014).

*Стаття надійшла до редакції 12.08.2018 р.*