УДК 331.101.3 (751.3)

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

ОСНОВНІ НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ МОТИВАЦІЙНОЇ СИСТЕМИ ПРАЦІВНИКІВ ПРИРОДНО-ЗАПОВІДНОГО ФОНДУ УКРАЇНИ

T. 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

THE MAIN IMPROVEMENT DIRECTIONS OF THE MOTIVATIONAL SYSTEM THE UKRAINE'S NATURE RESERVE FUND'S EMPLOYEES

Постійні зміни в економічній, соціальній, екологічній та політичній сферах України, одночасно створюють великі можливості і серйозні загрози для кожної особистості та вносять значний рівень невизначеності в житті практично кожної людини. Тому лише дієвий мотиваційний механізм, що відповідає сучасним умовам та є гнучким до швидких економічних змін, забезпечить ефективне використання трудових ресурсів. Використання ефективної системи мотиваційно-економічних чинників в установі свідчить про уважне і дбайливе ставлення керівництва до власного персоналу, а отже, і про піклування про його матеріальне і соціальне становище. Імідж будь-якого підприємства чи організації визначається насамперед належним відношенням до всіх членів трудового колективу, а успіх підприємству гарантовано, якщо є зацікавленість його працівників у підвищенні продуктивності праці та в повній реалізації свого творчого потенціалу. Ринкові форми господарювання відкривають широкі можливості для практичного використання різних методів мотивації. Економічні чинники заохочення персоналу включають різні форми і системи заробітної плати, організацію преміювання працівників, розгалужену систему доплат та надбавок, як постійного характеру у відсотковому розмірі до ставки заробітної плати (посадового окладу), так і одноразових грошових заохочень за певні досягнення, успіхи у роботі, з нагоди ювілею, народження дитини, виходу на пенсію тощо.

Відсутність належних стимулів до праці, неможливість досягнути поставлених цілей законними методами, нереалізовані мрії про підвищення рівня життя зумовлюють виникнення незадоволення працівником своєю роботою та своїм становищем у суспільстві, неузгодження галузевих актів, що враховують специфіку професійних обов'язків працівників та діяльність установи в цілому, відсутність заходів, спрямованих на індивідуалізацію трудових відносин, у частині механізмів соціально-економічного стимулювання, що як наслідок знижує показники його трудової діяльності, якості продукції, рівень трудової дисципліни, в решті-решт співробітники починають працювати "формально".

Constant changes in the Ukraine's economic, social, environmental and political spheres create either great opportunities or serious threats for almost every person. Therefore, only a workable motivational mechanism, that meets modern conditions and flexible economic changes, will ensure the efficient use of labor resources. Using an effective motivation system and good economic factors, enterprises can show careful attitude its own staff, material and social situation.

The enterprises' image is primarily determined by the proper attitude to all labor members. Increasing the labor productivity and creative potential, the success is guaranteed to the enterprise. Management's market forms open up the wide opportunities for the practical use for various motivation methods. Promotion economic factors include various forms and wages systems, the employee bonuses organization, an additional payments' and allowances' extensive system, for example: the occasion of the anniversary, child's birth , retirement, etc.

The impossibility to achieve the goals, unrealized dreams of raising a good living standard, can cause the employee's dissatisfaction with his work and his position in society. The staff are beginning to work "formally" because the absence measures aimed at the labor relations individualization, disagreement with sectoral acts, to high professional responsibilities, absence socio-economic stimulation's mechanisms, the low level of labor discipline.

Aim and tasks. The aim of the article is represented the main tendencies and realities of socio-economic stimulation the nature — reserved fund's employees. Increasing the work-level, the enterprises should develop a system, which considering psychological motivation and economic factors.

Research results. In this article we have reviewed the financial measures and economic encouragement the Ukraine's nature reserve fund employees. The today's conditions set clear requirements for the employees' motivation's formation, for regularly deeping knowledge, improving skills, developing abilities. The Ukrainian' law may define economic, legal

and organizational principles of labor remuneration. It shall apply to the employees who are in labor relations on the basis of labor agreement with enterprises, institutions and organizations of all ownership forms and economic activity (hereinafter enterprises), as well as with separate citizens.

Conclusions. The formation a highly effective wage system, as the main material incentives' element, should be based on an effective organizational and economic remuneration mechanism. It should reflect the relationship and remuneration level with the institution's results, the employee's labor contribution, the state's distribution relations and market conditions.

Ключові слова: економічне стимулювання, заробітна плата, законодавство, природно-заповідний фонд, законодавство, колективний договір, мотиваційні чинники.

Key words: economic stimulation, wages, legislation, nature reserve fund , collective agreement, motivational factors.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ ТА ЇЇ ЗВ'ЯЗОК З ВАЖЛИВИМИ НАУКОВИМИ ТА ПРАКТИЧНИМИ ЗАВДАННЯМИ

Питання стимулювання працівників до продуктивної праці спрямованої на досягнення позитивних результатів є одним із найважливіших питань в умовах, коли підприємство, установа, організація прагне отримати якомога більше конкурентних переваг від найму і використання висококваліфікованого, досвідченого, дисциплінованого, творчого, креативного персоналу.

Проте на сьогоднішній день в Україні тільки починають з'являтися ефективні системи мотивації та заохочення персоналу, стимулювання його до праці. Відповідні трансформації пов'язані насамперед зі звільненням соціально-трудових відносин від тягаря командно-адміністративної системи радянського минулого, зміни пріоритетів як працівників, так і роботодавців. Підвищення ефективності праці безпосередньо пов'язане з головною метою суспільства — забезпечення економічного зростання, покращення рівня життя, добробуту, потреби у самореалізації, яка підкріплена заходами фінансово-економічного заохочення. Наразі дуже актуальним є питання заходів фінансово-економічного та соціально-побутового стимулювання працівників природоохоронної галузі, осіб, які працюють у царині природно-заповідної справи.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ПУБЛІКАЦІЙ З ПРОБЛЕМИ

Сутність процесів реформування системи економічних чинників стимулювання до праці вивчали наступні науковці: А. Колот, Є. Савельєв, В. Абрамов, В. Куриляк, С. Бандур, С. Єрохін, М. Долішній, А. Афоніна, А. Сміт, К. Левін, В. Врум, А. Маршал, Л. Портер, Г. Хаєт, Р. Оуена, Д. МакГрегора, А. Врума.

Питання оплати праці, як об'єкта дослідження висвітлювалась у працях Д. Богині, О. Грішнової, А. Калини, А. Мерзляка, Л. Потьомкіна, С. Сардака тощо.

Б. Буркиньский, М. Хвесик, І. Бистряков, А. Бутенко, А. Коваленко, Л. Левковська досліджували соціально-економічний потенціал сталого розвитку країни, модернізації природно-господарських комплексів, основні засади регіоналізації державного управління економікою.

Кодексом законів про працю України визначено поняття заробітної плати, як винагороди, обчисленої, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства, установи, організації і максимальним розміром не обмежується [1].

Закон України "Про оплату праці" визначає економічні, правові та організаційні засади оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах, на підставі трудового договору з підприємствами, установами, організаціями усіх форм власності та господарювання, а також з окремими громадянами та сфери державного і договірного регулювання оплати праці і спрямований на забезпечення відтворювальної і стимулюючої функцій заробітної плати [2].

Закон України "Про відпустки" встановлює державні гарантії права на відпустки, визначає умови, тривалість і порядок надання їх працівникам для відновлення працездатності, зміцнення здоров'я, а також для виховання дітей, задоволення власних життєво важливих потреб та інтересів, всебічного розвитку особи [3].

Законом України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування" визначе-

но правові, фінансові та організаційні засади загальнообов'язкового державного соціального страхування, гарантії працюючих громадян щодо їх соціального захисту у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності, вагітністю та пологами, від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, охорони життя та здоров'я [4].

ВИДІЛЕННЯ НЕ ВИРІШЕНИХ РАНІШЕ ЧАСТИН ЗАГАЛЬНОЇ ПРОБЛЕМИ

Матеріальне стимулювання розвитку персоналу в організації спрямоване на задоволення потреб працівників в одержані більш високої заробітної плати шляхом підвищення рівня індивідуальної професійної майстерності, зайняття внаслідок професійно-кваліфікаційного просування більш відповідальної і високооплачуваної посади [5, с. 85].

У сучасній організації від персоналу вимагається не тільки пунктуальне й своєчасне виконання обов'язків, передбачених посадовими, робочими інструкціями, кваліфікаційними картами, картами компетенції, а й здатність і бажання виконувати функції, які нині ще не передбачені посадовими інструкціями, але необхідні для більш ефективного функціонування підприємства. Інтенсивне впровадження у виробництво новітніх досягнень науково-технічного прогресу вимагає наявності в персоналу не стільки різнобічних знань і навичок, скільки здібності поглиблювати опановані та набувати нові знання, вміння і навички. Матеріальне стимулювання працівників підприємства здійснюється додатково до діючих систем погодинної та відрядної оплати праці з метою стимулювання працівників до високопродуктивної праці, досягнення високих кінцевих результатів виробництва та прискорення науково-технічного прогресу тощо [5, с. 86].

Однак при розробленні та впровадженні системи фінансово-економічного стимулювання необхідно враховувати галузь народного господарства, до якої належить установа, особливості функціональних та посадових обов'язків працівників, наявність управлінських або розпорядних повноважень, ступінь відповідальності. Вітчизняний науковець Б. Буркинський зазначає, що при наявності першочергової задачі подолання соціально-економічної кризи, яка зумовлена політичними, економічними, соціальними, екологічними протиріччями та проблемами, а також наявність ресурсового дефіциту виникає нагальна необхідність проведення комплексних досліджень [6, с. 119].

З метою залучення до роботи в галузі охорони природно-заповідного фонду молодих, амбітних, принципових фахівців та стимулювання існуючих, досвідчених, висококваліфікованих кадрів необхідно розробити гнучку та розгалужену систему фінансово-економічного та соціально-побутового заохочення, такий механізм має стимулювати працівників до ініціативності, креативності, професійного розвитку та вдосконалення, самоосвіти та кар'єрного росту. Система заохочень повинна поділятись в свою чергу на заохочення систематичного характеру, у разі якісного та повного виконання своїх професійних обов'язків, у вигляді надбавок та премій в відсотковому відношенні до ставки заробітної плати (посадового окладу), та разових заохочень за надпоказники, наукові доробки, з нагоди ювілею, за сумлінну службу, за перемогу у галузевих професійних змаганнях.

ФОРМУЛЮВАННЯ ЦІЛЕЙ ДОСЛІДЖЕННЯ

Головним завданням цієї статті є розгляд заходів фінансово-економічного та соціально-побутового стимулювання працівників установ природно-заповідного фонду, шляхом встановлення гнучкої системи стимулювання в залежності від професії, посади, кваліфікації. Проаналізовано методологічні основи та методи реформування системи фінансово-економічного заохочення працівників природно-заповідного фонду.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

Б. Буркинський та С. Степанов зазначають, що з метою розробки комплексних підходів дослідження необхідно критично проаналізувати старі та нові категорії з новим змістом та суттю, стратегічні та тактичні установки розвитку, що дасть змогу сформувати нову соціально-економічну та економіко-екологічну систему сталого розвитку [6, с. 118].

Основне значення для теоретичного та практичного розвитку набуває проблема управління територіями та об'єктами, нові умови розвитку потребують нових підходів та концепцій досліджень, які пов'язані з такими царинами, як економіко-екологічна, соціально-економічна, еколого-політична [6, с. 118]. Необхідно враховувати той факт, що загальний стан економіки країни залежить від ефективності функціонування всіх ланок механізму управління економічною системою, особливо на регіональному рівні [7, с. 12]. Тому розроблення системи мотиваційних заходів для працівників природно-заповідного фонду є однією з ланок для сталого розвитку та функціонування всієї галузі.

На сьогоднішній день в економічній літературі існує багато визначень поняття мотивація, так, наприклад, Колот А.М. визначає мотивацію як сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які спонукають людину до діяльності, визначають поведінку, форми діяльності, надають цій діяльності спрямованості, орієнтованої на досягнення особистих цілей і цілей організації. Це сукупність усіх мотивів, які справляють вплив на поведінку людини [8, с. 17]. Кузьмін О.С. визначає мотивування як вид управлінської діяльності, який забезпечує процес спонукання себе та інших працівників до діяльності, що спрямована на досягнення особистих цілей і цілей організації [9, с. 220]. Мескон М. трактує мотивацію як процес спонукання себе та інших до діяльності для досягнення особистих цілей та цілей організації [10, с. 307]. За Сердюком О.Д. мотивація — це процес понукання та стимулювання кожного працівника і колективу в цілому до результативної діяльності для досягнення особистих цілей та головної мети організації [11, с. 189]. Нестерчук В.П. визначає мотивацію, як процес спонукання людини чи групи людей на досягнення цілей організації, що включає в себе мотиви, інтереси,потреби, захоплення [12, с. 34]. Травін В.В. окреслює феномен мотивації, як прагнення працівника задовольнити свої потреби (одержати певні блага) за допомогою трудової діяльності [13, с. 147]. Підсумовуючи сказане, поняття мотивація — це процес спонукання працівників до ефективної діяльності для досягнення цілей підприємства (через задоволення потреб кожного працівника). Отже, ефективна реалізація функції мотивації потребує усвідомлення того, що саме спонукає робітника до праці, та розуміння, як спрямувати ці спонукання в русло досягнення цілей підприємства. Узагальнення практичного досвіду діяльності підприємств показує, що найбільш оптимальними з погляду впливу на трудову поведінку та формування механізму використання трудового потенціалу є такі групи мотиваторів: матеріальні мотиватори, професійні мотиватори, особисті мотиватори та психофізіологічні мотиватори [14, с. 94].

Матеріальні мотиватори (рівень оплати праці,участь у прибутку) та професійні (рівень освіти, професійні навики, досвід роботи, самоосвіта, можливості самовдосконалення) хоча і віднесені у різні групи, проте тісно пов'язані між собою. Серед особистісних мотиваторів особливе місце займають компетентність, відповідальність, підприємливість та ініціативність, адже у сучасних умовах комбінація саме названих складових може значною мірою вплинути на формування трудового потенціалу, здатного генерувати нові ідеї під впливом внутрішніх спонукальних мотивів до самовираження, реалізації власних можливостей. Психофізіологічним чинникам впливу на персонал (охорона здоров'я, охорона праці, моральний клімат у колективі, пільги, конфліктогенність колективу) на підприємстві відводиться роль амортизатора, здатного зменшити за потреби соціальну напругу, забезпечити цілісність колективу та реалізацію трудового потенціалу [14, с. 95]. Сьогодні більшість із використовуваних систем оплати праці працівників на підприємствах України не відповідає вимогам, які ставляться до матеріального стимулювання, як складової цілісної системи мотивації, спрямованої на досягнення максимальних результатів від господарської діяльності. Спроби часткового реформування системи оплати праці працівників у межах окремих підприємств не привели до сподіваних результатів, оскільки всі вони спричиняли суперечність між кількістю вкладеної праці, очікуваною винагородою та отриманою платнею [15, с. 20—26].

Аналізуючи систему економічних, фінансових та соціально-побутових інструментів мотивації можна побачити наступні недоліки:

— регулювання оплати праці працівників установ природно-заповідного фонду здійснюється нормами трудового законодавства, законодавства про оплату праці, але майже відсутня система норм галузевого характеру, що регулює розміри оплати праці, систему галузевих надбавок, доплат, механізм преміювання та заохочення, компенсаційні, регуляторів виплати тощо;

— галузевим законодавством затверджені розміри, схеми тарифних розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників бюджетних установ природно-заповідного фонду, наукових та науково-дослідних установ, деякі види надбавок та доплат, які по суті не враховують обсяги та специфіку природоохоронної діяльності працівників [16]. Разом з тим законодавець встановлює, що посадові особи служби державної охорони природно-заповідного фонду України підлягають обов'язковому державному особистому страхуванню в порядку, встановленому законодавством [17];

— граничний розмір надбавок для одного працівника обмежений, не більше 50% посадового окладу [18];

— майже всі надбавки носять загальногосподарський характер,тобто притаманні всі галузям народного господарства (наприклад: за

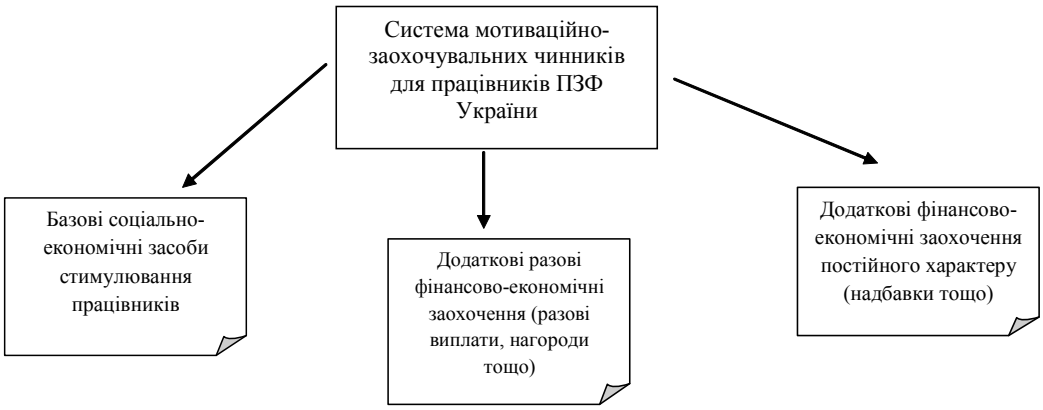


Рисунок 1.

науковий ступінь, вчене звання або володіння іноземною мовою) [18];

— при нагородженні працівників державними нагородами відсутня система фінансово-економічного заохочення працівників, які були відзначені керівництвом [19];

— майже відсутня система галузевих змагань, на предмет показників якості охорони об'єкту природно-заповідного фонду, яка надасть додатковий стимул для покращення роботи;

— відсутні умови та порядок роботи Рад ветеранів та молодіжних Рад, розвиток яких дасть змогу проведення активного реформування галузі, імплементації нестандартних проектів, розробки інноваційних напрямів забезпечення природоохоронної діяльності, оптимізації процедури заповідання земель, на яких розташовані цінні природні комплекси та об'єкти тощо.

З метою вдосконалення роботи галузі, залучення молодих, досвідчених, принципових до роботи установ природно-заповідного фонду, доцільно переглянути систему заходів мотиваційно-стимулюючого характеру та внести в неї зміни, які відповідатимуть вимогам сучасного суспільства. Рівень деталізації та персоналізації відносин між роботодавцем та працівником в частині заходів стимулювання зумовить ріст попиту відповідних професій на ринку праці, здорової трудової конкуренції, можливості реалізувати свої здібності до праці якомога вигідніше. Водночас відповідна природоохоронна галузь отримує висококваліфікованих, працьовитих, творчих, амбітних, принципових працівників, що дасть змогу росту та "омолодженню" напрямів її розвитку, звільненню від тягаря командно-адміністративної управлінської системи, сприятиме позитивним результатам роботи та підвищенню якості виконуваних функцій.

Водночас однією з проблем сталого розвитку є оцінка ризику негативних наслідків тих чи інших рішень для економічної, соціальної та політичної системи [6, с. 131]. Тобто система заходів фінансово-економічного характеру повинна будуватись на підставі комплексного підходу, бути гнучкою та розгалуженою, включати в себе як мінімум три складові: базові соціально-економічні засоби стимулювання працівників до роботи, систему додаткових фінансово-економічних заохочень постійного характеру [премії, надбавки, як правило, у відсотковому значенні], систему додаткових разових фінансово-економічних заохочень [грошові виплати, винагороди] (Рис. 1).

До базових соціально-економічних засобів стимулювання працівників природно-заповідного фонду доцільно віднести:

— пріоритетність направлення коштів на оплату праці порівняно з іншими платежами. У випадку виникнення заборгованості з оплати праці направляти на заробітну плату не менше 50—70% грошових надходжень до повного її погашення;

— розроблення системи пільгового утримання податків з заробітної плати молодих спеціалістів, які працюють у сільській місцевості або віддаленій місцевості в установах природно-заповідного фонду, шляхом часткового відшкодування з боку держави відсотків по єдиному соціальному внеску та податку на доходи фізичних осіб, або системи квазіакумуляції податків;

— надання матеріальної допомоги працівникам установ природно-заповідного фонду та непрацюючим пенсіонерам — заповідної справи (наприклад тим, які під час роботи отримали галузеві винагороди) для ремонту житла, у разі його руйнування або пошкодження від стихійного лиха чи пожежі, яке сталася не з вини постраждалої особи;

— розроблення процедури надання безвідсоткової позики працівникам установ природно-заповідного фонду та їх дітям для навчання або перекваліфікації за рідкісними, дефіцитними спеціальностями або необхідними для розвитку заповідної справи;

— розроблення Галузевої угоди установ природно-заповідного фонду, якою буде передбачено більш широке коло фінансових та соціально-економічних заохочень працівників, ніж трудовим законодавством;

— запровадження форм і системи оплати праці, норм праці, розцінок, тарифних сіток, ставок, схем посадових (місячних) окладів, умов та розмірів надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат мають встановлюються з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством України, діючою Галузевою угодою, та погоджуватись з відповідним профспілковим органом;

— підвищення заробітної плати шляхом перегляду тарифних ставок і посадових окладів зі збереженням між розрядних та між професійних співвідношень не рідше 1 разу на рік;

— постійне проведення індексації заробітної плати;

— підвищення заробітної плати не нижче темпів зростання заробітної плати в галузях економіки та забезпечення підвищення рівня заробітної плати не менше ніж на 25 % щороку;

— відсутність обмеження розміру індивідуальної оплати праці працівників, який повинен формуватися в прямій залежності від обсягу і якості виконуваних робіт;

— встановлення індивідуальних посадових окладів у межах діапазону ("вилки") посадових окладів відповідної професійно-кваліфікаційної групи, до якої належить посада,і визначатись штатним розкладом;

— виникнення права на підвищення посадового окладу у межах діапазону ("вилки") через рік роботи працівника на посаді, або достроково у разі володіння іноземними мовами, наявності наукового доробку, здійснення винахідницької діяльності, публікації статей, монографій, авторських робіт природоохоронного напряму;

— оплата надурочних годин відпрацьованих понад встановлений робочий час, в кінці облікового періоду у подвійному розмірі відповідно до законодавства України;

— за суміщення професій, збільшення обсягу виконуваних робіт, розширення зони обслуговування або виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника без звільнення від своєї основної роботи встановлення у відсотках до тарифної ставки (посадового окладу) по основній роботі в розмірі, передбаченому колективним договором установи природно-заповідного фонду, але не менше 30—35% тарифної ставки (посадового окладу) працівникам служби державної охорони установ природно-заповідного фонду — не менше 40% тарифної (ставки посадового окладу);

— встановлення мінімального розміру доплати не менше 10%. Однак при зниженні якості виконуваних робіт розмір доплати буде знижено або відмінено повністю;

— надання матеріальної допомоги на оздоровлення в розмірах не менше 50% тарифної ставки (посадового окладу), чинних на момент надання допомоги;

— оплата технічного навчання працівників (яким за професіями необхідно проводити технічне навчання без відриву від виробництва, наприклад посадовим особам служби державної охорони), яке проводиться у неробочий час, з розрахунку годинної тарифної ставки (окладу) за кожну годину навчання;

— надання щорічної додаткової оплачуваної відпустки за безперервний стаж роботи в сфері заповідної справи наступної тривалості: за перші три роки роботи — один день, за чотири роки — два дні, за п'ять років — три дні, за шість років — чотири дні;

— надання права на додаткову оплачувану відпустку тривалістю 5 календарних днів у разі смерті рідних, вступу до шлюбу, народження дитини (двійні — 10 календарних днів), усиновлення дитини, взяття під опіку дитини або для оздоровлення в разі виявлення професійних захворювань, що стали наслідком роботи за професією/посадою (згідно з окремим переліком);

— надання додатково до основної відпустки до 3 календарних днів відпустки за участь у забезпеченні громадського порядку 5-кілометрової зони по периметру об'єкта природно-заповідного фонду та профілактиці екологічних правопорушень на цій території, не враховуючи охоронні зони;

— право на одержання путівки в санаторій-профілакторій, придбання путівок в дитячі літні табори відпочинку для працівників установ природно-заповідного фонду, у випадках передбачених Галузевою угодою або нормами чинного законодавства з частковою компенсацією оплати витрат на отримання путівки з Державного бюджету України, місцевих бюджетів або власних коштів установ природно-заповідного фонду;

— заборона проведення оперативних виробничих нарад у неробочий час і у вихідні дні. Як виняток, у разі наявності виробничої необхідності (наприклад під час розроблення лімітів на наступний календарний рік, сезону нересту риб, пожежонебезпечного періоду тощо), такі наради проводити за згодою відповідного профспілкового органу із наданням передбачених законодавством компенсацій;

— пенсіонерам, які звільнились на пенсію із установ природно-заповідного фонду і відпрацювали в галузі: жінки — не менше 15 років, чоловіки — не менше 20 років, а також особи, що стали інвалідами I та II групи внаслідок нещасного випадку або професійного захворювання під час роботи в установах природно-заповідного фонду, передбачити право на безкоштовне отримання путівки в санаторій — профілакторій відповідного напряму лікування не рідше одного разу на 5 років, посадовим особам служби державної охорони природно-заповідного фонду — на 3 роки;

— при проведенні підвищення кваліфікації працівників на професійних курсах без відриву від виробництва, технічного навчання в неробочий період, дистанційного навчання, онлайн навчання або перепідготовки, прослуховування он-лайн курсів, авторських програм, вебінарів (працівникам, для яких неможливо його організувати протягом робочого часу у зв'язку із технологічними процесами), години навчання мають оплачуватись за тарифними ставками (посадовими окладами), встановленими штатним розкладом при наявності відповідного сертифікату або диплому, що підтверджує підвищення кваліфікації;

— надання допомоги в розмірі двох мінімальних заробітних плат працівнику установи природно-заповідного фонду в разі смерті його рідних по крові та по шлюбу (батька, матері, батьків його дружини або чоловіка, його дітей, рідних братів і сестер діда, баби, онуків, жінки, чоловіка), пенсіонеру — природно-заповідної справи в разі смерті його дружини або чоловіка, а також сім'ї пенсіонера — природно-заповідної справи у разі його смерті;

— запровадження виплати винагороди за підсумком року.

Для посадових осіб служби державної охорони доцільно запровадити додаткові гарантії, які пов'язані зі специфікою діяльності, покладеної на них посадовими інструкціями, зокрема:

— працівникам служби державної охорони установ природно-заповідного фонду, на яких через умови здійснення процесу охорони об'єкту природно-заповідного фонду, не можна встановити перерву для відпочинку і харчування, повинна бути надана можливість приймання їжі протягом робочого часу;

— оплата листків непрацездатності у розмірі 100% незалежно від стажу роботи; оплата мобільного зв'язку між посадовими особами служби державної охорони;

— право отримання пенсії за віком на пільгових умовах, зменшення пенсійного віку — 1 рік 4 місяці за кожний повний рік такої роботи чоловікам та 1 рік 6 місяців за кожний повний рік такої роботи жінкам;

— впровадження обов'язкового медичного огляду, визначення періодичності його проведення та кола спеціалістів, які має відвідати працівник. Оплата часу, витраченого для проходження періодичного медичного огляду та часу виконання державних обов'язків, має здійснюватись за середнім заробітком;

— у випадку направлення медичними закладами на обстеження або лікування працюючих посадових осіб СДО в спеціалізовані платні медичні заклади, НДІ, оплату обстеження та лікування мають проводити за рахунок страхових установ/фондів;

— проведення доплати працівникам, за якими збережено 38-годинний робочий тиждень до місячної норми робочих годин (наприклад жінки, які працюють на посадах, що відносяться до СДО);

— розроблення цільової програми забезпечення житлом (умови, пільгові категорії працівників);

— надання матеріальної допомоги пенсіонерам природно-заповідної справи, які працювали тривалий час в установах природно-заповідного фонду, по оплаті рахунків за лікування у випадках тяжких захворювань та за протезування;

— надання всебічної допомоги сім'ям працівників установ природно-заповідного фонду в організації ритуалу поховання працівників галузі, а для померлих, які не мають родичів та близьких, брати на себе всі турботи по організації поховання. У випадку смерті працівників установ природно-заповідного фонду надавати одноразову допомогу сім'ям у розмірі не менше 3-х місячних тарифних ставок (посадових окладів) померлого;

— часткова або повна компенсацію проїзду до місця несення служби для посадових осіб СДО.

Додаткові фінансові економічні заходи стимулювання постійного характеру мають спонукати персонал до підвищення показників

роботи та мають включати в себе наступні складові:

— встановлення надбавки постійного характеру у відсотковому відношенні до посадового окладу (ставки заробітної плати): за наявність сертифіката екологічного аудитора, при наявності екологічного сертифікату ISO 14001 "Екологічний менеджмент", за наявність патенту або авторського права на сорт рослин, сорт рослин лікувального характеру, наявність авторського права або патенту на мінеральні добрива або еко-регулятори росту рослин, засоби захисту росту рослин від гризунів чи комах, ведення власної Інтернет— сторінки (facebook, twitter, instagram) або каналу (YouTube, Telegram, Vimeo, Metacafe, Vitomy) з інформацією природоохоронного, еколого-освітнього, рекреаційного спрямування, основами природоохоронного законодавства, відомостями про об'єкти природно-заповідного фонду,основними напрямами їх діяльності;

— проведення градації рівня надбавки у відсотковому відношенні в залежності від мови, яку використовує працівник, зокрема в залежності від попиту на ринку праці або ареолу використання (наприклад французька мова, арабська, китайська, японська);

— надання надбавки за роботу в зоні радіоактивного забруднення, за допуск до державної або комерційної таємниці, за вислугу років залежно від стажу роботи (у відсотковому відношенні до посадового окладу (ставки заробітної плати) в залежності від кількості пропрацьованих років, наприклад понад 3, 5, 10, 20, 25, 30 років в галузі) або щомісячно;

— забезпечення доплати керівникам виробничого навчання та виробничої практики, які призначені з числа керівників, професіоналів, фахівців, технічних службовців та кваліфікованих робітників установ природно-заповідного фонду, учнів (слухачів) професійно-технічних навчальних закладів відповідного напряму на термін проходження ними виробничого навчання та виробничої практики щомісяця (наприклад 5% відсотків від посадового окладу (місячної тарифної ставки), який вони отримують за основним місцем роботи, за наявності 1—2 учнів (слухачів); 20% — 5—7 учнів (слухачів));

— надання щомісячної матеріальної допомоги непрацюючим пенсіонерам природно-заповідного фонду, які, наприклад, нагороджені під час роботи знаками "Почесний працівник заповідної справи", "Почесний природоохоронець" та "Науковий доробок" трьох ступенів у розмірі визначеному у колективному договорі через адміністрації установ природно-заповідного фонду, з яких вони звільнилися на пенсію;

— на період дії режиму антитерористичної операції годинні тарифні ставки, посадові (місячні) оклади працівників природно-заповідного фонду, які за рішенням керівництва антитерористичної операції залучалися до участі в забезпеченні її проведення безпосередньо в районах, де проходить така антитерористична операція, доцільно підвищити на 50 відсотків за фактично відпрацьований час у таких районах;

— підвищення тарифних ставок, посадових окладів, окладів працівників, які постійно працюють на територіях та об'єктах природно-заповідного фонду, розташованих на територіях, яким надано статус гірських або 80 % довжини яких знаходиться в районах, що розташовані на територіях, яким надано статус гірських;

— проведення доплати керівнику стажування (наставнику) при проведенні стажування та наставництва молодих фахівців — випускників навчальних закладів, потреба в яких раніше була заявлена центральним органом виконавчої влади в галузі охорони навколишнього природного середовища;

— встановлення доплати до посадового окладу безпосереднім керівникам практики студентів вищих навчальних закладів на період проведення виробничої практики, що організовується для студентів, які навчаються за замовленням центрального органу виконавчої влади в галузі охорони навколишнього природного середовища, цільовими направленнями та угодами на підготовку з установами природно-заповідного фонду за погодженням з центральним органом виконавчої влади в галузі охорони навколишнього природного середовища за керівництво виробничою практикою, за умови закріплення за керівником практики від одного до п'яти студентів.

Додаткові заходи фінансово-економічного заохоченні одноразового характеру мають на меті заохотити працівників не тільки до підвищення рівня або показників роботи, алей активної громадської діяльності в межах установ природно-заповідного фонду. До таких напрямів стимулювання доцільно віднести такі:

— виплата грошової винагороди за вагомий особистий внесок у розвиток заповідної справи та за конкретні видатні заслуги, за наявність державних, урядових або галузевих нагород, за багаторічну сумлінну працю та в зв'язку з виходом на пенсію (наприклад в розмірі від 1 до 3 місячних посадових окладів);

— розроблення системи вузькогалузевих відомчих заохочувальних відзнак ("Почесний працівник заповіднику","Почесний працівник національного парку", "Почесний природоохоронець", "Почесний науковець природно-заповідної справи", "Почесний працівник Нижньодністровського національного природного парку", "Заповідний знак" трьох ступенів, "Науковий доробок" трьох ступенів, знак "За доблесну працю в сфері природно-заповідної справи", знак "За сприяння розвитку природно-заповідної справи", знак "Відмінник природно-заповідної справи");

— виплата грошової винагороди за бездоганну працю з нагоди ювілею та досягнення пенсійного віку, (в т.ч. на пільгових умовах);

— надання одноразової матеріальної допомоги при поверненні на роботу в установи природно-заповідного фонду звільнених у запас військовослужбовців строкової служби. На сьогоднішній день, з метою підтримки не тільки наукової діяльності з боку працівників природно-заповідного фонду, але активної участі у навчально-виховних, пропагандистських, інформаційних напрямах необхідно встановити одноразові виплати за такі досягення:

— за участь у регіональній, всеукраїнській, міжнародній природоохоронній, еколого-освітній або іншій конференції відповідного напряму;

— за публікацію наукової статті відповідного напряму у регіональному (всеукраїнському, міжнародному) науковому виданні;

— за публікацію монографії;

— за публікацію книги відповідного напряму обсягом до 2000 (понад 5000—10000) друкованих аркушів;

— за проведення авторської еколого-освітньої лекції щодо збереження цінних природних комплексів та об'єктів серед молоді або дітей дошкільного або шкільного віку відповідного регіону; за участь у виставці, симпозіумі або форумі відповідного напряму, в залежності від рівня (регіональний, загальнодержавний, міжнародний);

— за розробку екологічної, еколого-освітньої стежки чи маршруту (в залежності від довжини, інформаційного навантаження, популярності серед відвідувачів, економічної обгрунтованості та доцільності);

— за виступ на телебаченні, по радіо або висвітлення у ЗМІ авторської програми збереження цінних природних комплексів та об'єктів, екологічної мережі, охорони об'єктів природно-заповідного фонду, розширення території для заповідання;

— за розробку авторської дитячої літератури для дітей дошкільного та молодшого шкільного віку природоохоронного, еколого-освітнього чи іншого відповідного спрямування у вигляді дитячих нарисів, казок, коротких оповідань, ілюстрацій;

— за проведення авторських вебінарів або он-лайн-консультацій з іншими природоохоронними установами або представниками громадськості — за ведення он-лайн-консультації (в залежності від рейтингу, кількості постійної аудиторії, мови проведення або тривалості);

— за перемогу в галузевих змаганнях, конкурсах професійної майстерності, виробничих;

— за високі досягнення у спортивних змаганнях, конкурсах народної творчості місцевого, міжгалузевого та державного рівнів;

— за активну участь у спортивній та культурно-масовій роботі, чітку організацію проведення спартакіади, спортивних турів та оглядів-конкурсів народної творчості;

— за досягнення не пов'язані з природоохоронною (виробничою) діяльністю, згідно з рішенням керівництва установи природно-заповідного фонду;

— за запобігання розкраданню матеріальних цінностей та попередження виробничого;

— за впровадження заходів з удосконалення організації, оплати та нормування праці, оцінки результатів діяльності, впровадження прогресивних норм виробітку і нормативів чисельності, зниження трудомісткості, оптимізації організаційно-штатної структури управління (за одну авторську пропозицію);

— за розповсюдження авторської поліграфічної продукції;

— за участь в еколого-освітніх заходах, участь у селекційних та раціоналізаторських заходах відповідного напряму, участь в інформаційно-навчальних або інформаційно-пропагандистських заходах;

— за проведення вебінарів, онлайн-конференцій, розробка ноу-хау відповідного напряму участь в екологічних виставках, форумах, симпозіумах;

— за виступи на радіо, телебаченні з авторською програмою чи пропозиціями захисту або розширення об'єктів природно-заповідного фонду;

— за написання та друк наукових, науково-освітніх, науково-публіцистичних статей, монографій;

— за розроблення екологічних, еколого-освітніх, оздоровчих стежок чи маршрутів;

— за залучення молоді до природоохоронних та еколого-відтворювальних заходів, про-

ведення та участь у соціологічних опитуваннях природоохоронного або еколого-освітнього спрямування;

— за співпрацю з туристичними та екскурсійними агентствами, міжнародними екологічними установами чи фондами.

ВИСНОВКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ ДОСЛІДЖЕНЬ

У ринкових умовах як для держави, так і для роботодавців важливим питанням, що потребує вирішення, залишається поліпшення якості трудового потенціалу та підвищення ефективності його використання особливо з урахуванням галузевої спеціалізації. Тому умови сьогодення ставлять чіткі вимоги по формуванню мотивації працівників до постійного поглиблення своїх знань, підвищенню рівня кваліфікації, удосконаленню практичних навичок та розвитку здібностей.

Недосконалість законодавчих та інших нормативно-правових актів, якими регулюються відносини щодо стимулювання професійного зростання працівників та неврахування змін, що відбуваються в економіці і суспільному житті країни при встановлені систем стимулювання в установах різних сфер народного господарства зумовлюють необхідність розроблення гнучкої та розгалуженої системи фінансово-економічних та соціально-побутових чинників заохочення персоналу, імплементованих безпосередньо у колективні договори або контракти, укладені з працівниками.

На сьогоднішній день можна дійти висновку, що ступінь індивідуалізації трудових відносин в частині соціально-економічного стимулювання працівників до роботи буде прямо пропорційний якості виконуваних робіт, тобто чим більш гнучкий механізм мотивації буде запроваджений роботодавцем, чим більш престижною та економічно-вигідною буде посада, тим кращий буде рівень якості роботи персоналу. Наразі доцільно розробити та затвердити систему заохочувальних заходів в галузі охорони природно-заповідного фонду, яка б реально відображала коло обов'язків працівників, ступінь їх відповідальності та працювала, як важель щодо підвищення ініціативності, творчої активності, продуктивності та якості виконуваних трудових обов'язків.

Отже, формування високоефективної системи оплати праці, як основного елементу матеріального стимулювання працівників, повинно базуватися на ефективному організаційно-економічному механізмі оплати праці. Він повинен відображати взаємозв'язки рівня оплати праці з результатами діяльності установи, трудового внеску в них конкретного працівника, державної політики в галузі відносин розподілу та ринкової кон'юнктури. Перспективи подальшої роботи над темою щодо розроблення системи заходів фінансово-економічного та соціально-побутового стимулювання працівників природно-заповідної галузі мають бути спрямовані на розгляд практичного аспекту впровадження різних способів мотивації в установах природно-заповідного фонду та дослідження впливу цих нововведень на ефективність праці персоналу.

Література:

1. 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

2. Закон України "Про оплату праці" від 24.03.1995 № 108/95-ВР// Відомості Верховної Ради України. — 1995. — № 17. — Ст. 121. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80

3. Закон України "Про відпустки" від 15.11.1996 № 504/96-ВР// Відомості Верховної Ради України. — 1997. — № 2. — Ст. 4. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80

4. Закон України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування" від 23.09.1999 № 1105-XIV // Відомості Верховної Ради України. — 1999. — № 46—47. — Ст. 403 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1105-14

5. Поліщук П.В. Матеріальне стимулювання як основа ефективного управління підприємством // Вісник Харківського національного університету. — 2011. — № 2. — Т. 1. — С. 85—87.

6. Буркинський Б.В., Степанов В.Н., Харичков С.К. Природопользование:основы экономико-екологической теории. — Одесса: ИПРЭЭИ Украины,1999. — 350 с.

7. Соціально-економічний потенціал сталого розвитку України та її регіонів: вектори реального поступу: національна доповідь / За ред. акад. НАН України Е.М. Лібанової, акад. НААН України М.А. Хвесика. — К.: ДУ ІЕПСР НАН України, 2017. — 864 с.

8. Колот А.М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу: навч. посібник/ А.М. Колот. — К.: КНЕУ, 1998. — 224 с.

9. Кузьмін О.Є. Основи менеджменту / О.Є. Кузьмін, О.Г. Мельник. — К.: "Академвидав", 2003. — 416 с.

10. Мескон М. Основы менеджмента / Пер. с англ. / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури; Общ. ред. и вступ. ст. Л. И. Евенко; Акад. нар. хоз. При правительстве РФ. — М.: Дело, 1997. — 702 с.

11. Сердюк О.Д. Теорія та практика менеджменту: навч. посібник / О.Д. Сердюк. — К.: Професіонал, 2004. — 432 с.

12. Нестерчук В.П. Організація та мотивація праці: навч. посіб. / В.П. Нестерчук. — К.: Вид-во європ. ун-ту фінансів, інформац. систем, менеджменту і бізнесу, 1999. — 88 с.

13. Травин В.В. Основы кадрового менеджмента: практ. пособие / В.В. Травин, В.А. Дятлов. — 3-е изд., испр. и доп. — М.: Дело, 2001. — 336 с.

14. Гольда А. В. Зарубіжний досвід мотивації праці трудового потенціалу в умовах ринкової економіки / А.В. Гольда // Формування ринкових відносин в Україні: збірник наук. праць [Наук. ред. І.К. Бондар]. — Вип. 2 (33). — К., 2008. — С. 94—97.

15. Богиня Д.П. Методологічні засади формування мотиваційного механізму конкурентоспроможності робочої сили / Д.П. Богиня // Мотиваційні механізми формування конкурентоспроможності робочої сили: зб. наук. праць. — К.: Ін-т економіки НАН України, 2002. — С. 10—27.

16. Наказ Міністерства екології та природних ресурсів України 24.03.2011 N 90 "Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ природно-заповідного фонду, наукових та науково-дослідних установ Міністерства екології та природних ресурсів України" [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://parusconsultant.com/?doc=076-WG70C2D&abz=BA4JD

17. 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

18. Наказ Міністерства аграрної політики та продовольства України від 17.11.211 № 546 "Про умови оплати праці працівників бюджетних установ природно-заповідного фонду Держлісагентства України" [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/z1262-11

19. Наказ Міністерства екології та природних ресурсів України від 02.04.2013 № 140 "Про затвердження Положення про відомчі заохочувальні відзнаки Міністерства екології та природних ресурсів України" [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/ru/z0622-13/paran18#n18

References:

1. 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).

2. The Verkhovna Rada of Ukraine (1995), The Law of Ukraine "On Remuneration of Labor", available at: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80 № 108/95-VR (Accessed 24 March 1995).

3. The Verkhovna Rada of Ukraine (1996), The Law of Ukraine "On Vacations", available at: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80 (Accessed 15 November 1996).

4. The Verkhovna Rada of Ukraine (1999), The Law of Ukraine "On Mandatory State Social Insurance against Industrial Accident and Occupational Disease that Caused Disability", available at: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1105-14 (Accessed 23 September 1999).

5. Polishchuk, P.V. (2011), Materialne stymuliuvannia yak osnova efektyvnoho upravlinnia pidpryiemstvom [Material stimulation as the basis of effective enterprise management]. Visnyk Kharkivskoho natsionalnoho universytetu, vol. 1, pp. 85—87.

6. Burkynskyi, B.V. Stepanov, V.N. & Kharychkov, S.K. (1999), Pryrodopolzovanye:osnovy ekonomyko-ekolohycheskoi teoryy [Natural use: the basis of the economic-ecological theory]. IMPEER, Odessa, Ukraine.

7. Libanova, E.M. & Khvesyka, M.A. (2017), Sotsialno-ekonomichnyi potentsial staloho rozvytku Ukrainy ta yii rehioniv: vektory realnoho postupu: natsionalna dopovid [Socio-economic potential of sustainable development of Ukraine and its regions: vectors of real progress: national report]. E.M. Libanova (Ed.) DU IEPSR NAN Ukrainy, Kyiv, Ukraine.

8. Kolot, A. M. (1998), Motyvatsiia, stymuliuvannia y otsinka personalu [Motivation, incentives and staff assessment]. A. M. Kolot (Ed.). KNEU, Kyiv, Ukraine.

9. Kuzmin, O. Ye. (2003), Osnovy menedzhmentu [Fundamentals of Management]. O. Ye. Kuzmin & O. H. Melnyk (Ed.). Akademvydav, Kyiv, Ukraine.

10. Meskon, M. (1997), Osnovy menedzhmenta [Fundamentals of Management]. M. Meskon, M. Albert & L. Y. Evenko (Ed.). Delo, Moskow, Russia.

11. Serdiuk, O. D. (2004), Teoriia ta praktyka menedzhmentu [The theory and practice of management]. O. D. Serdiuk (Ed.). Kyiv: Profesional, Kyiv, Ukraine.

12. Nesterchuk, V. P. (1999), Orhanizatsiia ta motyvatsiia pratsi [Organization and motivation of work]. V. P. Nesterchuk (Ed.). Vyd-vo yevrop. un-tu finansiv, informats. system, menedzhmentu i biznesu, Kyiv,Ukraine.

13. Travyn, V. V. (2001), Osnovy kadrovoho menedzhmenta [Fundamentals of personnel management]. V. V. Travyn & V. A. Diatlov (Ed.) (3-rd ed., rev.). Moskow: Delo, Moskow, Russia.

14. Holda, A. V. (2008), Zarubizhnyi dosvid motyvatsii pratsi trudovoho potentsialu v umovakh rynkovoi ekonomiky [Foreign experience of labor motivation of labor potential in a market economy]. Formuvannia rynkovykh vidnosyn v Ukraini: Zbirnyk nauk. Prats, Kyiv, Ukraine, Vol. 2 (33), pp. 94—97.

15.Bohynia, D. P. (2002), Metodolohichni zasady formuvannia motyvatsiinoho mekhanizmu konkurentospromozhnosti robochoi syly [Methodological bases of forming of the motivational mechanism of labor force competitiveness]. Motyvatsiini mekhanizmy formuvannia konkurentospromozhnosti robochoi syly: Zb. nauk. prats. In-t ekonomiky NAN Ukrainy, Kyiv, Ukraine.

16. The Ministry of Ecology and Natural Resources of Ukraine (2011), The Order of the Ministry of Ecology and Natural Resources of Ukraine "On the payment of workers on the basis of the Uniform Tariff Grid and coefficients for the payment of employees of the institutions of the nature reserve fund, scientific and research institutions of the Ministry of Ecology and Natural Resources of Ukraine", available at: http://parusconsultant.com/?doc=076WG70C-2D&abz=BA4JD (Accessed 24 March 2011) [in Ukrainian]

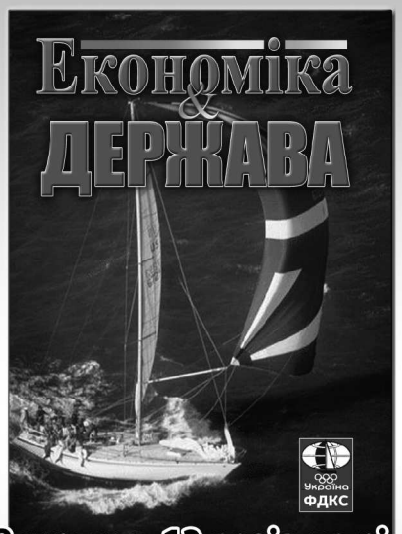
17. The Cabinet Ministers of Ukraine (2000), The Resolution of the Cabinet Ministers of Ukraine "On Approval of the Regulation on the Service of the State Protection of the Nature Reserve Fund of Ukraine", available at: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1127-2000-%D0%BF (Accessed 14 July 2000) [in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

18. The Agrarian Policy Ministry and Food of Ukraine (2011), The Order of the Agrarian Policy Ministry and Food of Ukraine "On the conditions of remuneration of employees of budgetary institutions of the natural reserve fund the State Forestry Agency of Ukraine", available at: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/z1262-11 (Accessed 17 November 2011) [in Ukrainian].

19. The Ecology and Natural Resources Ministry of Ukraine (2013), The Order of the Ecology and Natural Resources Ministry of Ukraine "On Approval of the Regulations on Departmental Incentive Orders of the Ecology and Natural Resources Ministry of Ukraine", available at: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/ru/z0622-13/paran18#n18 (Accessed April 2 2013) [in Ukrainian].

Стаття надійшла до редакції 30.05.2018 р.

Науково-практичний журнал
«ЕКОНОМІКА ТА ДЕРЖАВА»



Передплатний індекс: 01751

Виходить 12 разів на рік

Журнал включено до переліку наукових фахових видань України з ЕКОНОМІКИ

www. economy.in.ua
e-mail: economy_2008@ukr.net
тел.: (044) 223-26-28
(044) 458-10-73