

залишаються незмінними [1, с. 14-15].

Однак незважаючи на значний позитивний результат співпраці України з ЄБРР, все ж слід визначити й недоліки, зокрема досить тривалий термін затвердження банком кредиту та високий рівень бюрократизму при підготовці кредитної заявки.

Підсумовуючи вище зазначене, хотілося б вказати, що недивлячись на низку організаційних недоліків, міжнародні кредити мають вагомe значення для України, оскільки сприяють покращенню економічного становища держави та її макрофінансових показників, формуванню конкурентного ринкового середовища, стабілізації національної грошової одиниці, активізації інвестиційного процесу, розвитку приватного підприємництва. Окрім того для Української держави актуалізується потреба в поглибленні співпраці із МФО з метою мінімізації несприятливого впливу зовнішнього середовища, а також підвищення стабільності й конкурентоспроможності національних фінансів. При цьому вона має істотний нереалізований потенціал співробітництва з європейськими фінансовими організаціями. Удосконалення фінансових механізмів залучення ресурсів МФО сприятиме забезпеченню національних реформ та європейській інтеграції України.

Бібліографічні посилання:

1. Власюк О. С. Стан та проблеми співробітництва України з міжнародними фінансовими організаціями / О.С. Власюк, Я. Б. Базилук, С. В. Давиденко, Д. Ю. Венцковський // Фінанси України. – 2013. – № 11. – С. 7-22.
2. Колосова В. П. Співробітництво України з міжнародними фінансовими організаціями: сучасний стан та перспективи розширення / В. П. Колосова, І. М. Іванова // Фінанси України. – 2014. – № 11. – С. 33-47.
3. Миськів Г. В. Кредити міжнародних фінансових організацій в економіці України / Г.В. Миськів // Фінансовий простір. – 2015. – № 2 (18). – С. 48-53.
4. Співробітництво з міжнародними фінансовими організаціями // Урядовий портал [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://www.kmu.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=244829807&cat_id=244828922.
5. Стан проектного портфеля МБРР в Україні // Міністерство економічного розвитку і торгівлі України [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.me.gov.ua/Documents/List?lang=uk-UA&tag=Informatsiino-dovidkoviMaterialiSchodoSpivrobitnitstvaZMfo&pageNumber=1>.

Савельєва Марина Олександрівна,
кандидат юридичних наук, доцент кафедри
цивільного права та процесу
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

ЩОДО ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ НАУКОВО- ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ В УКРАЇНІ

В умовах сьогодення необхідність «поєднання освіти з наукою та виробництвом з метою підготовки конкурентоспроможного людського капіталу для високотехнологічного та інноваційного розвитку країни, самореалізації особистості, забезпечення потреб суспільства, ринку праці та держави у кваліфікованих фахівцях» проголошується у Законі України «Про вищу освіту» від 1 липня 2014 року [1]. Якість вищої освіти залежить від її

здатності вирішувати проблеми практичної адаптації та трудової реалізації людини, що сприяє забезпеченню інших конституційних прав людини, в тому числі таких як права на достатній життєвий рівень для себе та своїх близьких. Від якості отриманих знань, їх адаптації до вирішення проблем практичного застосування врешті-решт залежить в цілому економічний потенціал країни.

Так, трудова діяльність науково-педагогічних працівників, ефективність її реалізації є тією гарантією, яка має виконувати завдання формування людського потенціалу країни, по суті одне із головних стратегічних завдань, що стоїть перед державою, від реалізації якої залежить в цілому соціально-економічний потенціал України.

Дослідженню загальних засад правового регулювання індивідуальних правових відносин приділяли увагу такі вчені, як Ю. В. Баранюк, Н. Б. Болотіна, В. Я. Бурак, С. М. Синчук та інші вчені. Окремі питання дослідження норм спеціального правового регулювання праці науково-педагогічних працівників здійснено в працях М. І. Гордієнко, В. І. Горєвого, А. М. Куліша, Т. В. Красюк, А. О. Савченко, О. Б. Ткаченка та інших. Однак в умовах реформування вищої освіти з метою дотримання європейських стандартів підготовки працівників постає питання практичного застосування норм про робочий час та його режими, визначення обсягу навантаження тощо.

На рівні міжнародно-правового регулювання оцінка якості освіти визначається нормами Всесвітньої декларації «Вища освіта в ХХІ столітті: підходи та практичні заходи» 1998 року як «багатовимірна концепція, яка повинна охоплювати всі її функції та форми діяльності, серед яких особливе місце має укомплектованість кадрового складу. Важливе значення для підвищення якості відіграє внутрішня самооцінка разом із зовнішньою оцінкою силами незалежних спеціалізованих міжнародних експертів по можливості з дотриманням гласності» [2]. Правове регулювання оцінки якості освітянських послуг в історії України здійснювалося рядом нормативно-правових актів, серед яких виділяється, зокрема Указ Президента України від 12 вересня 1995 р. №832 «Про основні напрями реформування вищої освіти в Україні» [3], нормативними положеннями якого вперше було проголошено необхідність організації фундаментальної освіти з урахування вимог розбудови ринкових економічних відносин.

Якість вищої освіти виходячи з чинної редакції Закону України «Про вищу освіту» повинна оцінюватися залежно від безпосередньо якості наданих освітянських послуг, тобто виходячи з оцінки результатів викладацької діяльності науково-педагогічних працівників [1].

Трудова діяльність науково-педагогічних працівників вищої освіти має поєднувати ознаки викладацької та творчої діяльності. Викладацька діяльність за своєю сутністю відзначається високою складністю, адже вона за своїм обсягом повинна охоплювати сукупність як науково-методичних знань, так і виконання виховної, організаційно-практичної функцій [4, с. 126]. Специфіка творчої праці науково-педагогічних працівників виявляється у неможливості оцінки її ефективності протягом незначного часового відрізка. Результати творчої (наукової, методичної роботи) діяльності, процесу викладання можуть бути належним чином оцінені впродовж 5-10 років вже після надання освітянських послуг. При цьому слід постійно пам'ятати, що головним в цьому процесі є творчий потенціал людини-працівника, який вимагає постійної активації.

Відповідно до статті 58 Закону України «Про вищу освіту» встановлено перелік обов'язків науково-педагогічних, наукових та педагогічних працівників вищого навчального закладу, до ких зокрема, належить : 1)

забезпечення викладання на високому науково-теоретичному і методичному рівні навчальних дисциплін відповідної освітньої програми за спеціальністю, провадити наукову діяльність (для науково-педагогічних працівників); 2) підвищення професійного рівня, педагогічної майстерності, наукової кваліфікації (для науково-педагогічних працівників) [1]. Реалізація таких обов'язків вимагає додаткових стимулювань. Найбільш дієвим різновидом стимулювання є оплата праці. Враховуючи, що часто реалізація зазначених обов'язків вимагає не лише додаткових затрат часу, а і фінансового забезпечення, вимагається створення умов оплати праці, здатних бути основою для їх впровадження.

Наукова праця вимагає особливих інтелектуальних та психологічних зусиль, вимагає постійного самоствердження та самореалізації, тому без належної підтримки з боку держави, відповідних матеріальних заохочень її реалізація є неефективною або взагалі буде мати формальний характер. Зневажливе ставлення до вирішення цієї проблеми з боку держави буд мати своїм наслідком поступовий процес деградації системи вищої освіти через постійну плінність науково-педагогічних кадрів.

Формування людського капіталу вимагає застосування від науково-педагогічних працівників творчого підходу до студентства, врахування етнопсихологічних особливостей формування людини, творчого застосування педагогічних знань. Окрім того, до основних обов'язків наукових, науково-педагогічних працівників належить, зокрема і дотримання норм педагогічної етики, моралі, поважати гідність осіб, які навчаються у вищих навчальних закладах, прищеплювати їм любов до України, виховувати їх у душі українського патріотизму і поваги до Конституції України та державних символів України; розвитку в осіб, які навчаються у вищих навчальних закладах, самостійність, ініціативу, творчі здібності (стаття 58 Закону України «Про вищу освіту») [1].

Серед позитивних зрушень у системі реформування вищої освіти є зменшення розміру максимального навчального навантаження з 900 годин до 600 годин, що запроваджено з метою «стимулювання наукової, науково-технічної та інноваційної діяльності для здобуття нових наукових знань шляхом проведення наукових досліджень і розробок та їх спрямування на створення і впровадження нових конкурентоспроможних технологій, видів техніки, матеріалів тощо для забезпечення інноваційного розвитку суспільства, підготовки фахівців інноваційного типу» [1].

Призначення на посаду, а також оцінка виконання покладених на науково-педагогічних працівників функціональних обов'язків відбувається шляхом проведення чергових та позачергових їх атестацій [6; 7].

Критеріями оцінки рівня професійної підготовки науково-педагогічного працівника є рівень виконання таких видів основних видів методичної роботи, як: підготовка конспектів лекцій, методичних матеріалів до семінарських, практичних, лабораторних занять, курсового та дипломного проектування, практик і самостійної роботи студентів; підготовку, рецензування підручників, навчальних посібників, словників, довідників (для педагогічних працівників); розробка навчальних планів, навчальних програм, робочих навчальних планів, робочих навчальних програм; розробку і підготовку нових лабораторних робіт; підготовка комп'ютерного програмного забезпечення навчальних дисциплін; складання екзаменаційних білетів, завдань для проведення модульного та підсумкового контролю, завдань для проведення тестового контролю; розробку і впровадження наочних навчальних посібників (схем, діаграм, стендів, слайдів тощо); розробка і впровадження нових форм, методів і технологій навчання;

вивчення і впровадження передового досвіду організації навчального процесу; підготовка концертних програм та персональних художніх виставок [8]. Також, Наказом МОН України від 07.08.2002 р. № 450 «Про затвердження норм часу для планування і обліку навчальної роботи та переліків основних видів методичної, наукової й організаційної роботи педагогічних і науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів» основними видами наукової роботи є: виконання планових наукових досліджень зі звітністю в таких формах: дисертація, монографія, підручник, навчальний посібник тощо; рецензування монографій, підручників, навчальних посібників, словників, довідників тощо; доопрацювання для перевидання монографій, підручників, навчальних посібників, словників; керівництво науковою роботою студентів з підготовкою: наукової статті; заявки на видачу охоронних документів; роботи на конкурс; доповіді на конференцію. Основними видами організаційної роботи педагогічних працівників є: робота в науково-методичних комісіях Міністерства освіти і науки, комісіях інших міністерств; робота в спеціалізованих радах із захисту дисертацій; робота в науково-методичних і науково-технічних радах і комісіях вищого навчального закладу та його структурних підрозділів; організація та проведення загальнодержавних наукових конференцій, симпозіумів, семінарів; робота з видання наукових і науково-методичних збірників; виконання обов'язків заступника декана факультету (заступника директора інституту), заступника завідувача відділення на громадських засадах; участь у виховній роботі студентського колективу, виконання обов'язків куратора (наставника) академічної групи; керівництво студентським науковим гуртком, проблемною групою; участь у профорієнтаційній роботі та довузівській підготовці молоді; участь у підготовці та проведенні студентських олімпіад [8]. В межах визначених видів робіт керуючись принципом автономії вищих навчальних закладів визначається норми часу, є необхідні для їх виконання.

На підставі вимог Закону України «Про вищу освіту» [1] вищим навчальним закладом ведеться рейтингове оцінювання результатів навчальної, науково-дослідної, виховної роботи науково-педагогічних працівників, за результатами якого обираються найкращі викладачі. Між тим розподіл балів, визначення критеріїв оцінювання залишається серед питань автономного вирішення трудового колективу вищого навчального закладу.

Якість виконання наукової, навчальної роботи може впливати на укладення контракту з науково-педагогічним працівником, однак безпосередньо на рівень оплати праці не впливає. Заробітна плата науково-педагогічного працівника незалежить від конкретних результатів наукової, навчально-методичної, організаційної роботи. Відповідно до вимог законодавства на неї впливає стаж роботи працівника, відпрацьований час (зокрема, для погодинної оплати праці). Стимулювання до власного особистого розвитку, творчого та наукового пошуку, витрачання зусиль на виховання молоді має бути підтримано належним рівнем оплати праці науково-педагогічного працівника. Необхідно на рівні законодавства встановити систему заохочень, що можуть впливати на рівень оплати праці наукових, науково-педагогічних та педагогічних працівників. Зокрема, оплата праці має корелюватися залежно від наявної кількості наукових праць, опублікованих у фахових збірниках національного та міждержавного рівня. Оплата праці науково-педагогічного працівника вищих навчальних закладів має залежати від здобутих ним знань, отриманих під час закордонних стажувань, стажувань в органах місцевого самоврядування та державної влади. Отже, в умовах реформування системи вищої освіти, реалізації

автономії вищих навчальних закладів, роль держави не може полягати лише у реалізації контрольної-наглядової функції за якістю освіти. Кореляція системи оплати праці науково-педагогічних працівників забезпечить достатній життєвий рівень, необхідний для розвитку та формування наукової еліти в Україні.

Бібліографічні посилання:

1. Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 р. // Відомості Верховної Ради. — 2014. — № 37-38. — ст.2004.
2. Всемирная Декларация о высшем образовании для XXI века : подходы и практические меры // Альма матер. — 1999. — № 3. — С. 29-35.
3. Про Основні напрями реформування вищої освіти в Україні : Указ Президента України від 12.09.1995 року №832/95 (втратив чинність).
4. Довідник типових професійно-кваліфікаційних характеристик посад педагогічних кадрів ВНЗ. — К. : Соцінформ, 2002. — 110 с.
5. Савченко А. А. К проблеме реализации права на труд научно-педагогическими работниками высших учебных заведений Украины [Текст] / А. А. Савченко // Проблеми вдосконалення правового регулювання соціально-трудових відносин в Україні : матеріали науково-практичної конференції [м. Харків, 5-6 червня 2009 р.] / за. заг. ред. В. С. Венедиктова. — Х. : Харківський економіко-правовий університет, 2009. — 330 с.
6. Про затвердження Положення про атестацію наукових працівників : Постанова Кабінету Міністрів України від 13.08.1999 р. № 1475 // Офіційний вісник України. — 1999. — № 33. — Стор. 115.
7. Про наукову і науково-технічну діяльність : Закон України від 13.12.1991 р. // Відомості Верховної Ради України. — 1992. - №12. — Ст.165.
8. Про затвердження норм часу для планування і обліку навчальної роботи та переліків основних видів методичної, наукової й організаційної роботи педагогічних і науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів : Наказ МОН України від 07.08.2002 р. № 450 // Офіційний вісник України. — 2002. — № 35. — Ст.1655.

Юніна Марина Петрівна,
кандидат юридичних наук,
доцент кафедри цивільного права
та процесу Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

**СТРОКИ ЗДІЙСНЕННЯ ПРАВА ВИМОГИ КРЕДИТОРІВ
СПАДКОДАВЦЯ**

До складу спадщини у відповідності із ст. 1218 Цивільного кодексу входять права та обов'язки спадкодавця, що не припинились внаслідок його смерті. Вказані права та обов'язки переходять до спадкоємців померлого як єдине ціле. Зокрема, це стосується обов'язку спадкоємця сплатити борги спадкодавця, які виникли за його життя і не припинились з його смертю. Саме цим і пояснюється існування таких особливих суб'єктів спадкових відносин як кредитори.

З метою забезпечення інтересів кредиторів та запобігання випадкам ухилення спадкоємців від виконання цивільно-правових обов'язків, що виникли з боргових зобов'язань за ч. 1 ст.1281 ЦК України спадкоємці зобов'язані повідомити кредитора спадкодавця про відкриття спадщини, якщо