

# ЗАХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАУКОВИЙ ВІСНИК

НАУКОВИЙ ЖУРНАЛ  
З ПИТАНЬ ПРАВА, ЕКОНОМІКИ,  
ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ

---

Вип. 1/2017

**ЗАСНОВНИК:**

Громадська організація  
“ЗАХІДНОУКРАЇНСЬКЕ НАУКОВЕ ТОВАРИСТВО”

**Головний редактор:** к.держ.упр. Левкун Т.В.

**Коректор:** Скрипничук М.І.

**Інформаційно-технічне забезпечення:**

Скрипничук В.Ю.

Свідоцтво про реєстрацію друкованого засобу масової інформації  
Серія ІФ № 580-133Р,  
видане Головним Управлінням юстиції в Івано-Франківській області  
“26” квітня 2011 року

---

**Передрукування дозволяється лише за письмовою згодою редакції.  
Відповідальність за добір і викладення фактів несуть автори.  
Редакція не завжди поділяє позицію авторів публікацій.  
Рукописи не рецензуються та авторам не повертаються.  
Редакція залишає за собою право літературного редагування статей.**

---

**Матеріали  
за підсумками роботи  
науково-практичних конференцій:**

**VI Всеукраїнської  
науково-практичної конференції  
«АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ  
ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ»  
(18 травня 2017 – м. Івано-Франківськ)**

**та**

**VI Міжрегіональної  
науково-практичної конференції  
«УКРАЇНА НА ШЛЯХУ ДО РЕФОРМ:  
ПОЛІТИКО-ПРАВОВІ ПРОБЛЕМИ СУЧАСНОСТІ»  
(22 травня 2017 – м. Івано-Франківськ)**

---

*Співорганізатори науково-комунікативних заходів:*

***Громадська організація  
«Західноукраїнське наукове товариство»***

*та*

***Управління державної реєстрації нормативно-  
правових актів, правової роботи та правової освіти  
Головного територіального управління юстиції  
в Івано-Франківській області***

## ЗМІСТ НОМЕРА

**VI ВСЕУКРАЇНСЬКА НАУКОВО-ПРАКТИЧНА КОНФЕРЕНЦІЯ  
«АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ»  
(18 ТРАВНЯ 2017 – м. ІВАНО-ФРАНКІВСЬК)**

Мороз Світлана Анатоліївна, ІНТЕРНАЦІОНАЛІЗАЦІЯ ВИЩОЇ ОСВІТИ УКРАЇНИ: НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО МЕХАНІЗМУ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ.....	5
Оленцевич Наталія Володимирівна, ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЯК ГРОМАДЯНСЬКА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ.....	8
Левкун Тетяна Василівна, СТАНОВЛЕННЯ ТА РОЗВИТОК НОТАРІАТУ В УКРАЇНІ ЯК КЛЮЧОВОЇ ЛАНКИ В СИСТЕМІ МЕХАНІЗМІВ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ.....	12
Вінтоняк М.Р., РОБОТА ЗА СУМІСНИЦТВОМ: МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ.....	19
Шевченко Наталія Павлівна, АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ПЕРЕВЕДЕННЯ НА ПЕНСІЮ У ЗВ'ЯЗКУ З ВТРАТОЮ ГОДУВАЛЬНИКА ЗГІДНО ЗАКОНУ УКРАЇНИ «ПРО ДЕРЖАВНУ СЛУЖБУ».....	22

**VI МІЖРЕГІОНАЛЬНА НАУКОВО-ПРАКТИЧНА КОНФЕРЕНЦІЯ  
«УКРАЇНА НА ШЛЯХУ ДО РЕФОРМ:  
ПОЛІТИКО-ПРАВОВІ ПРОБЛЕМИ СУЧАСНОСТІ»  
(22 ТРАВНЯ 2017 – м. ІВАНО-ФРАНКІВСЬК)**

Дівнич Віта Михайлівна, ДИСПРОПОРЦІЇ НА РИНКУ ПРАЦІ ТА СИСТЕМА ЇХ РЕГУЛЮВАННЯ.....	27
Кушнар'єв Ігор Володимирович, АЗІЙСЬКІ МОДЕЛІ АНТИКОРУПЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ: ПРИКЛАД РЕСПУБЛІКИ СІНГАПУР.....	30
Мороз Світлана Анатоліївна, РОЛЬ ДЕРЖАВИ У ПІДВИЩЕННІ РІВНЯ ІНТЕРНАЦІОНАЛІЗАЦІЇ ВИЩОЇ ОСВІТИ ТА ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ЇЇ ЯКОСТІ .....	33
Левкун Ярослав Антонович, НАДАННЯ УЧАСНИКУ АТО СТАТУСУ УЧАСНИКА БОЙОВИХ ДІЙ .....	37

VI Всеукраїнська  
науково-практична конференція  
«АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ  
ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ»  
(18 травня 2017 – м. Івано-Франківськ)

---

# ІНТЕРНАЦІОНАЛІЗАЦІЯ ВИЩОЇ ОСВІТИ УКРАЇНИ: НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ НОРМАТИВНО- ПРАВОВОГО МЕХАНІЗМУ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ

**МОРОЗ СВІТЛАНА АНАТОЛІВНА,**

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ УКРАЇНИ (М. ХАРКІВ)

НАУКОВИЙ СПІВРОБІТНИК НАВЧАЛЬНО-НАУКОВО-ВИРОБНИЧОГО ЦЕНТРУ

Рівень інтернаціоналізації вищої освіти тієї чи іншої держави можна оцінити через призму показників частки іноземних студентів та викладачів в університетському середовищі найбільш відомих ВНЗ. Безумовно, така оцінка має свої вади, адже, з одного боку, серед об'єктів оцінювання позиціонують, як правило, лише окремі університети, а з іншого, отримані результати не завжди відображують рівень інтернаціоналізації всієї системи вищої освіти відповідної країни. Розглянемо ці зауваження на конкретному прикладі. У якості інформаційного підґрунтя для проведення нами аналізу рівня інтернаціоналізації вітчизняних ВНЗ ми обрали рейтинг кращих університетів світу від The Times [3]. Методологія опрацювання підсумкового рейтингу університетів передбачає оцінювання їх потенціалів за такими критеріями, як: освіта; дослідження; цитування наукових робіт; дохід від інноваційних розробок; частка іноземних студентів та викладачів. Кожен з цих критеріїв має свій зміст та структуру.

Вага показника рівня інтернаціоналізації професійної діяльності університету обрахована фахівцями The Times на рівні 5%. Порівняно незначний відсоток у межах підсумкової оцінки обумовлено

особливістю розбудови методології її розрахунку, а саме врахуванням ресурсної обмеженості тих ВНЗ, які функціонують у межах інституціонального простору країн з середнім та низьким рівнем розвитку людського потенціалу у межах підсумкових індексів ПРООН. Іншими словами, методологія ранжування університетів від The Times дозволяє прийняти до уваги об'єктивну неспроможність окремих ВНЗ підвищувати якісні характеристики власного трудового потенціалу за рахунок представників закордонних університетів, а також заохочувати абітурієнтів із закордону, наприклад мотивуючи їх стипендіями або звільненням від оплати за навчання.

Повертаючись до визначеного нами вище зауваження щодо існування обмежень у можливості надання характеристики рівня інтернаціоналізації вищої освіти конкретної держави через призму показників частки іноземних студентів та викладачів в університетському середовищі її ВНЗ, вважаємо за необхідне звернути увагу на такі факти.

По-перше, університети які очолюють World University Rankings 2016-2017 (для аналізу нами були використані показники тих ВНЗ, які у межах підсумкового рейтингу

позиціонують на 1-10 місцях [3]) в середньому мають сумарний показник частки іноземних студентів та викладачів на рівні 31%. За методологією The Times цей показник демонструє: відношення кількості іноземних студентів до студентів з країни знаходження ВНЗ (на переконання авторів рейтингу кількість іноземних студентів у навчальному середовищі ВНЗ свідчить про глобальний рівень конкурентоспроможності конкретного університету та його здатність змінюватись відповідно до потреб ринку праці та безпосередніх споживачів освітнянської послуги; вага частки іноземних студентів у підсумковому показнику обраховується на рівні 2%); співвідношення кількості іноземних викладачів та викладачів з країни знаходження ВНЗ (на переконання фахівців The Times, здатність університету залучати до своєї організаційної структури кращих з представників світової наукової спільноти, не лише демонструє конкурентоспроможність ВНЗ, а і обумовлює його успіх на національному та світовому ринку освітніх послуг; вага частки іноземних викладачів у межах науково-педагогічних працівників ВНЗ у межах підсумкового показника обраховується на рівні 3%);

По-друге, університети які замикають World University Rankings 2016-2017 (для аналізу нами були використані показники тих ВНЗ, які у межах підсумкового рейтингу позиціонують на 10-ти останніх місцях (категорія 800+) [3]) в середньому мають сумарний показник частки іноземних студентів та викладачів на рівні 3%. Розглядаючи категорію університетів у межах групи 800+ слід розуміти той факт, що ранжування ВНЗ у її межах здійснено без прийняття до уваги на значення підсумкового показника, тобто розташування університетів в рейтингу здійснено за абеткою. Іншими словами, використовуючи інформаційний ресурс The Times ми не можемо визначити які саме з університетів групи 800+ має найвищий рейтинг. В контексті предмету

нашої уваги така особливість розбудови рейтингу майже не впливає на результат аналізу, адже Acharya Nagarjuna University (India) який розміщується на перший позиції групи університетів 800+ так само як і University of West Bohemia (Czech Republic), який очолює останню десятку рейтингу, мають однаковий показник рівня інтернаціоналізації професійної діяльності на рівні 3%. Крім того, слід розуміти що ті ВНЗ які позиціонують на останніх місцях рейтингу аніж не можуть бути зараховані до аутсайдерів, адже сам факт входження університету до рейтингу The Times є свідченням його визнання на міжнародному рівні. Наприклад лише 4 ВНЗ України (Національний університет «Львівська політехніка», Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського», Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна) були включені до World University Rankings 2016-2017. До речі, всі з вище названих вітчизняних ВНЗ позиціонують у межах групи 800+, а їх показники рівня інтернаціоналізації (частка іноземних студентів), за виключенням Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна, цілком відповідають обрахованим нами вище 3%. Показник рівня інтернаціоналізації Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна визначено фахівцями The Times на рівні 25%, що безумовно є виключенням по відношенню до університетів з групи 800+. Наприклад, серед університетів цієї групи лише декілька з ВНЗ демонструють порівняно високий за своїм значенням показник частки іноземних студентів та викладачів: RUDN University – 34%, London South Bank University – 34%, Jinan University – 26%, Robert Gordon University – 23% [3]. До речі, Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна є лідером серед вітчизняних вишів за кількістю іноземних студентів. За інформацією Українського

державного центру міжнародної освіти МОН України у Каразінському університеті станом на 01.01.2016 р. здобувало освіту 4528 іноземців [1]. Динаміка зміни кількості іноземних студентів в найбільш популярних університетах України подана в таблиці 1.

Наведена у таблиці 1 статистична інформація свідчить про той факт, що частка іноземних студентів у вітчизняних ВНЗ є незначною та в середньому, за своїм значенням, відповідає найнижчим показникам тих університетів світу, які замикають World University Rankings.

Таблиця 1.

**Динаміка зміни кількості іноземних студентів в найбільш популярних університетах (на 01.01.2016) [1]**

з/н	Вищий навчальний заклад	2014/15 (осіб)	2015/16 (осіб) / відсоток від загальної кількості студентів
1	Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна	4563	4528 / 7,09%
2	Харківський національний медичний університет	3347	3565 / 5,58%
3	ПАТ «Вищий навчальний заклад «МАУП»	4617	3349 / 5,24%
4	Одеський національний медичний університет	2477	2652 / 4,15%
5	Харківський національний економічний університет ім. Семена Кузнеця	2537	2025 / 3,17%
6	Вінницький національний медичний університет	1997	2004 / 3,14%
7	Запорізький державний медичний університет	532	1977 / 3,09%
8	ДВНЗ «Івано-Франківський національний медичний університет»	1766	1641 / 2,57%

Приймаючи до уваги вище наведене можемо констатувати той факт, що існуючи в Україні інституціональні умови не сприяють збільшенню частки іноземних студентів в освітньому середовищі вітчизняних ВНЗ, а отже потребують на удосконалення свого змісту за такими основними напрямками: спрощення механізму отримання студентської візи (на цей час отримання відповідної візи займає в середньому від 1,5 до 2 місяців) та зменшення її ціни; надання дозволу студентам-іноземцям на офіційну роботу під час навчання у ВНЗ (переважна більшість країн світу дозволяє студентам-іноземцям здійснювати трудову діяльність обмежуючи її час 20 годинами на тиждень під час навчального процесу та без будь-яких обмежень під час між семестрових канікул; спростити механізм реєстрації та організації діяльності представництв (філій) європейських ВНЗ на території

України (здобуття вищої освіти в філії європейського університету, яка територіально розміщена в Україні, на нашу думку, буде менш затратною для споживача освітньої послуги, адже вартість життя в Україні є значно дешевшою ніж в інших європейських країнах); лібералізація норм Закону України № 1382-IV «Про свободу пересування і вільний вибір місця проживання» по відношенню до тих осіб, які здобули певний освітньо-кваліфікаційний рівень вищої освіти в Україні та планують продовжити навчання на наступному рівні (цілком очевидно, що встановлена законодавцем норма відносно 10-денного терміну реєстрації для відповідної категорії громадян не відповідає світовій практиці та не заохочує випускників-іноземців до продовження навчання в Україні); формування стипендіального фонду для тих абітурієнтів-іноземців, які обирають

навчальні програми з українською мовою викладання.

Крім того, вдосконалення змісту та практики використання організаційно-правового механізму державного управління системою вищої освіти України [2], в контексті потенціалів його впливу на рівень інтернаціоналізації освітнього

середовища, як на університетському так і на державному рівнях, може бути здійснено за напрямками підвищення рівнів безпеки перебування іноземців (регіональний та державний рівні) та толерантності суспільства до представників інших світових культур.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Динаміка зміни кількості іноземних студентів в найбільш популярних університетах (на 01.01.2016) [Електронний ресурс] / Актуальні статистично-аналітичні показники надання освітніх послуг іноземцям // Українського державного центру міжнародної освіти МОН України. – Режим доступу: <http://intered.com.ua/Актуальні-статистично-аналітичні-показники>.
2. Мороз С. А. Загальна класифікація нормативно-правових актів щодо державного управління розвитком трудового потенціалу вищих навчальних закладів / С. А. Мороз // Аспекти публічного управління – 2015. – №11–12 (25–26). – С. 53–60.
3. World University Rankings 2016-2017 [Electronic resource] / Rankings // Times Higher Education. – Access Mode: [https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/2017/world-ranking#!/page/32/length/25/sort\\_by/rank/sort\\_order/asc/cols/stats](https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/2017/world-ranking#!/page/32/length/25/sort_by/rank/sort_order/asc/cols/stats)

# ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЯК ГРОМАДЯНСЬКА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ

**Оленцевич Наталя Володимирівна,**

к.е.н., доцент, зав. кафедрою

ЕКОНОМІЧНОЇ ТЕОРІЇ, ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ І АДМІНІСТРУВАННЯ

ДВНЗ «Донецький національний технічний університет»

Європейський вектор розвитку українського суспільства актуалізує проблеми запровадження у практику державного управління і місцевого самоврядування демократичних традицій і

морально-етичних норм та цінностей, притаманних громадянському суспільству. Генеза європейської цивілізації переконливо доводить, що без існування інститутів громадянського суспільства,



формування відповідних йому форм соціальної взаємодії і відповідальності подальший соціальний поступ й ефективний розвиток держави значно ускладнюються. Відповідальність створює фундамент професійного рівня державного службовця, визначає якість його праці та прагнення до суспільно корисного результату. Крім того, відповідального і свідомого ставлення до своїх громадянських обов'язків потребує від кожного члена суспільства і адміністративна реформа, присвячена децентралізації влади і розвитку місцевого самоврядування через залучення територіальних громад. Отже, формування відповідальності стає нагальною потребою всього українського соціуму – від державного службовця до кожного окремого громадянина, що обумовлює певний теоретичний і практичний інтерес до дослідницьких розробок у цій сфері.

Серед публікацій, які присвячені дослідженням різних аспектів відповідальності у контексті становлення громадянського суспільства, слід назвати роботи Н. Драгомирецької, І.Матвеєнко, М.Остапенко, Є. Мануйлова, Ю.Калиновського та інших авторів. Разом з тим, проблема формування відповідальності державних службовців або посадових осіб місцевого самоврядування потребує подальшого теоретичного опрацювання. Метою цієї публікації є систематизація наукових підходів до розуміння відповідальності і виокремлення її змісту як громадянської компетентності державного службовця.

Аналіз нормативних і програмних документів, що регламентують діяльність і правила етичної поведінки державних службовців, дозволяє стверджувати, що відповідальність державного службовця розуміється зазвичай у контексті дисциплінарної чи юридичної відповідальності, яка настає внаслідок невиконання або невідповідного виконання певних дій чи вимог [1]. Автори навчальних посібників з публічного

адміністрування теж розвивають тему відповідальності переважно у правовій площині, у контексті аналізу правопорушень, тобто скоєння суспільно шкідливих або суспільно небезпечних діянь, за які передбачена юридична відповідальність. У відповідності до такого підходу, органи державної влади та місцевого самоврядування, державних і комунальних підприємств, установ і організацій, посадові особи, а також представники недержавних організацій, органів і осіб, які не перебувають на державній службі чи службі в органах місцевого самоврядування, несуть повною мірою відповідальність за позначене в законодавстві правопорушення згідно зі встановленим чинним законодавством України [3, с.94]. Як уявляється, наведений підхід до трактування відповідальності є надто вузьким і таким, що суттєво обмежує коло відносин і дій, які регулюються або можуть регулюватись відносинами відповідальності.

Опрацювання наукових джерел дозволяє стверджувати, що категорія «відповідальність» має багаторівневий характер, охоплюючи ціннісний простір від індивідуалізованого рівня морально-етичних характеристик особистості до обумовлених соціально-економічним середовищем ознак соціального інституту, що регулює і забезпечує впорядкування соціальної взаємодії.

Як предмет теоретичного аналізу відповідальність досліджується у багатьох наукових аспектах. У загально філософському розумінні відповідальність відбиває усвідомлення історично обумовленої міри свободи особистості у системі соціальних взаємодій і виводиться таким чином із співвідношення свободи і необхідності, які усвідомлює індивід на рівні свого світогляду [2]. На цьому методологічному підґрунті формується морально-етичний аспект відповідальності як здатності людини передбачати події або наслідки вчинків на момент їх скоєння та протягом їх здійснення. За висловом

відомого науковця С. Рубінштейна, відповідальність є втіленням істинного, найглибшого, принципового ставлення людини до життя [4]. Вона є головною ознакою сформованої особистості, яка здатна відповідати за свої вчинки у відповідності до рівня соціально-психологічної зрілості. Цілком природно звідси витікає психологічний аспект розуміння відповідальності як форми регуляції та саморегуляції особистості, що визначає ефективність її діяльності та життєдіяльності. Це одна із форм активного ставлення особистості до навколишньої соціальної дійсності, пов'язана з певними умовами й особливостями її реалізації. Моральна рефлексія передбачає здатність індивіда осмислити свої прагнення передбачити результати вчинків з урахуванням власних поглядів та поглядів інших людей, здатність до погодження цілей поведінки із засобами їх досягнення. Якщо людина здатна відповідати не лише за себе, а й за інших людей, за характер своїх із ними взаємин, то відповідальність визначається вже у загальносоціологічному аспекті. Тут вона трактується як загальносоціологічна категорія, яка виражає свідоме ставлення особи до вимог суспільної необхідності, обов'язків, соціальних завдань, норм і цінностей суспільства. У контексті такого розуміння відповідальність може бути визначена через сукупність певних рис характеру особистості та принципів її поведінки і дій. До перших слід віднести чесність, справедливість, принциповість. Другі визначаються як обов'язковість, пунктуальність, усвідомлення особою наслідків власної і чужої діяльності. В емоційній сфері формуванню відповідальності сприяє здатність до емпатії, чуйність до чужого болю і радості. Також суттєвими рисами є наполегливість, старанність, витримка, рішучість.

Безумовно, соціально зріла особа, яка існує в соціумі, має нести набір визначених характеристик, і державні службовці не є в цьому сенсі виключенням. З огляду на цей

факт, Кабінетом Міністрів України у лютому 2016 року були затверджені «Правила етичної поведінки державних службовців», які безпосередньо висували певні особистісні вимоги до державних службовців і осіб, що здійснюють місцеве самоврядування [5]. Невдовзі Правила було скасовано, проте відповідні вимоги знайшли відображення у положеннях законів «Про запобігання корупції» та «Про державну службу». Згідно з супровідною інформацією до прийнятого рішення, це мало забезпечити врегулювання відповідних положень законів у частині уникнення дублювання визначення вимог до етичної поведінки держслужбовців у різних нормативно-правових актах. Незважаючи на очевидний прогрес у просуванні ідей про необхідність дотримання етичних норм на державній службі, питання відповідальності у зазначених документах не поширили сферу її дії за межі посадових обов'язків осіб, які обіймають ті чи інші посади в органах державної влади і управління. У цьому контексті відповідальність розуміється у раніше згаданому юридичному сенсі як різновид соціальної відповідальності, закріплений у законодавстві і такий, що забезпечується державою, юридичний обов'язок правопорушника пізнати примусового позбавлення певних цінностей, що йому належать. Іншими словами, це застосування до винної особи примусових заходів за вчинене правопорушення. Юридична відповідальність диференціюється за галузями права: конституційно-правова, адміністративна, кримінальна, трудова, цивільно-правова. У контексті юридичної визнається і матеріальна, або економічна відповідальність. Вона трактується на основі визначених майнових прав у зв'язку з їх порушенням і нанесенням збитків. Економічну відповідальність можна представити як систему правил, що встановлюються державою для юридичних і фізичних осіб, органів державного

управління та місцевого самоврядування з метою узгодження інтересів сторін, у т.ч. через відшкодування заподіяних збитків. Стосовно державного службовця це означає застосування норм ст. 80-82 Закону України «Про державну службу» [1].

Між тим, у сучасних умовах мова повинна йти не про відшкодування заподіяних збитків або дисциплінарну відповідальність посадової особи. Сучасний фахівець з державного управління має володіти низкою відповідних професійних компетентностей, які б надавали змогу у межах визначених за посадою повноважень застосовувати спеціальні знання, уміння та навички, виявляти відповідні моральні та ділові якості для належного виконання встановлених завдань і обов'язків, навчання, професійного та особистісного розвитку [1]. Вважаємо, що до набору таких компетентностей необхідно включити громадянську відповідальність, розуміння якої побудовано на основі синтезу соціальної, політичної, економічної, юридичної відповідальності громадянина перед суспільством і громадою за власний особистісний, соціальний, професійний розвиток, виконання професійних і громадських обов'язків, а також обов'язків перед

суспільством. Тобто громадянська відповідальність розуміється як моральна якість особистості з високорозвиненим громадянським обов'язком. Сформувані громадянську відповідальність – це сформувані свідомого громадянина, патріота, професіонала, тобто людину з притаманними якостями і рисами характеру, світоглядом та способом мислення, почуттями, вчинками і поведінкою, спрямованими на саморозвиток та на розвиток демократичного суспільства. Саме такими якостями має відзначатись державний службовець і саме такі якості мають бути притаманні представникам громадянського суспільства, яке має доповнювати і здійснювати суспільний контроль за діяльністю органів державної влади і місцевого самоврядування. Отже, державний службовець з громадянською відповідальністю повинен мати особистісні характеристики, що відповідають високому рівню економічної, соціальної, духовної, політичної культури; діяти на підставі і в межах розвинених правових відносин; сприяти налагодженню взаємодії вільних громадян з державою заради спільного блага; підтримувати самоорганізоване громадянське суспільство.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Про державну службу: Закон України від 10 грудня 2015 року № 889-VIII / Верховна Рада України // Відомості Верховної Ради. – 2016. – № 4. – ст.43.
2. Ореховский А.И. Философия ответственности: методологический, концептуально-теоретический, правовой, аналитико-прогностический аспекты / А.И. Ореховский.- М.: ООО «ТД Алгоритм», 2015 – с. 287 .
3. Публічне адміністрування : навчальний посібник / О. М. Ястремська, Л.О. Мажник. – Х. : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2015. – 132 с.
4. Рубинштейн С. Л. Бытие и сознание. О месте психического во всеобщей взаимосвязи явлений материального мира / С. Л. Рубинштейн. – М. : Изд-во АН СССР, 1957. – 328 с.
5. Про затвердження правил етичної поведінки державних службовців: Постанова КМУ № 65 від 11 лютого 2016 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/65-2016-п>

# СТАНОВЛЕННЯ ТА РОЗВИТОК НОТАРІАТУ В УКРАЇНІ ЯК КЛЮЧОВОЇ ЛАНКИ В СИСТЕМІ МЕХАНІЗМІВ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ

**Левкун Тетяна Василівна,**

КАНДИДАТ НАУК З ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ,

Провідний спеціаліст відділу з питань нотаріату

Головного територіального управління юстиції в Івано-Франківській області,

Голова ГО «Західноукраїнське наукове товариство»

Невпинне зростання авторитету нотаріату в сучасному суспільстві, як зв'язуючої ланки між протилежними інтересами, що стикаються в правовій сфері, обумовлює необхідність дослідження концептуальних аспектів сучасного нотаріату, його значимості в громадянському суспільстві та історичних тенденцій його становлення та розвитку.

Метою статті є аналіз та узагальнення історико-правових аспектів зародження й становлення вітчизняного нотаріату як важливого механізму у здійсненні правозахисної та правоохоронної функції в державі.

Окремі аспекти цього питання досліджували правознавці: Баранкова Л.О., Давиденко А.А., Черниш В.М., Гулевська Г.О., Драгачевич Л.В., Сміян С.М., Яворницький Д.І., Ясінська Л.Е., Субтельний О.П. та інші, а також численні зарубіжні автори: Меркушкин Г.В., Юдельсон К.С., Авдеенко Н.І., Кабакова М.А. тощо.

Постійне удосконалення системи нотаріату через реформування його складових є одним із ключових напрямів діяльності Міністерства юстиції України та його територіальних органів.

Згідно зі ст. 1 Закону України «Про нотаріат» нотаріат в Україні – це система органів і посадових осіб, на які покладено обов'язок посвідчувати права, а також факти, що мають юридичне значення, та вчиняти інші нотаріальні дії, передбачені Законом, з метою надання їм юридичної вірогідності [4]. Під даним поняттям в теоретичному контексті пропонується розуміти структуру нотаріальних органів, на яку покладається правоохоронна та правозахисна державна функція, що має здійснюватись у відповідності до змісту нотаріального процесу та передбаченої чинним законодавством України процедури [10].

Змістом же діяльності нотаріальних органів є правоохоронна та правозахисна діяльність, яка державою покладена на спеціальну структуру органів та на окремих посадових осіб [9, с.5].

Історія українського нотаріату відзначається особливостями в такій мірі, у якій був історичний процес розвитку української нації, держави і права.

Поняття «нотаріат» лексично походить від латинського слова «note», що в перекладі означає «знак». Як інститут права він вперше з'явився в

Стародавньому Римі в III столітті до н.е. Перша згадка про професію «табеліонів» прийшла з часів римського імператора Костянтина (316 рік до н.е.). Це були особи, які не були державними службовцями, але під контролем держави складали за винагороду юридичні акти, судові папери, проекти правочинів [11, с.49]. Саме цей інститут придбав пізніше назву «нотаріат».

Перші письмові форми правочинів на Україні – Русі починають з'являтися в період феодальної роздробленості у XII столітті. Це окремі уставні і жаловані грамоти удільних князів, а також деякі документи приватних осіб, головним змістом яких було придбання та відчуження прав на землю та холопів.

У Галицько-Волинському князівстві прикладом таких документів були – Грамота князя Івана Ростиславовича (1134 рік), «Рукописаніє» князя Володимира Васильовича (1287 рік), «Уставная грамота» Мстислава Романовича (1289 рік) та інші. Окремі дії нотаріального характеру виконував галицький печатник [8, с. 16].

Органи українського нотаріату за часів Київської Русі зобов'язані своїм зародженням розширенням торговельної діяльності та збільшенням торговельного обігу.

У той час низький рівень освіти населення і збільшення попиту на юридичні послуги призвели до виникнення перших нотаріальних функцій, яку виконували дяки та піддядчі, основним завданням яких було ведення діловодства в державних установах, складання і підписання грамот, видача оригіналів, копій документів і довідок. Спочатку це були люди вільної професії, а з розвитком приказної системи стали обов'язковими членами державних органів, серйозно впливали на хід судових і адміністративних справ. Також дяки виконували і нотаріальні функції, які їм були надані відносно нерухомості (XIII століття). В XIV столітті з'являються майданні піддядчі, які складали письмові акти в містах. На думку

багатьох юристів, майданні піддядчі є засновниками сучасного нотаріату [1, с.40].

У XVII-XVIII століттях політичні процеси, пов'язані із втратою Україною автономії вплинули на вектор розвитку правової системи, яка будувалася під впливом російського законодавства. Так, **Соборне Укладення – «Кодекс Законів Російської держави», прийняте Земським собором 1649 року**, а потім і логічна точка – **«Положення про нотаріальну частину»**, затверджене **14 квітня 1866 року**, – це законодавчі акти, на базі яких створювався та розвивався нотаріат тих часів.

Положенням про нотаріальну частину було визначено, що нотаріуси вважаються державними службовцями, але не мають прав на чини та пенсію за цим званням. Плата їм призначалася відрядна, за виконання конкретних актів згідно із встановленими офіційними розцінками. Призначення відбувалося за рішеннями окружних судів і судових палат. Були закріплені обов'язкові часи присутності в конторах та зобов'язання неодмінно залишати відповідального заступника в разі відпустки [6, с. 14-15].

До претендента на посаду нотаріуса за Положенням про нотаріальну частину і організації його контори пред'являлися певні вимоги. По-перше, кількість нотаріусів у кожному регіоні обмежувалася спеціальним розкладом, укладеним Міністерством юстиції і погодженим із Міністерством фінансів та Міністерством внутрішніх справ, і тому треба було дочекатися вакансії. Про наявність вакансії оголошували в пресі. Далі спеціальна комісія, що складалася з голови окружного суду, старшого нотаріуса та окружного прокурора на конкурсних засадах проводили іспит з уміння претендентів правильно викладати акти, перевіряли знання діловодства і відповідних законів. Відібраний на посаду нотаріуса претендент повинен був внести для відкриття контори велику заставу. Це робилося заради того щоб, якщо до нотаріуса будуть пред'явлені майнові

претензії внаслідок його неправильних дій, задовольнити їх можна було би не тільки за рахунок майна нотаріуса, але й за рахунок застави. Первісна застава для губернських міст сягала 6000 карбованців, і за кожен рік роботи відраховувалася з прибутку нотаріуса певна сума доти, доки сума застави не досягала 15000 карбованців. До того ж вважалося, що в конторі, крім власника-нотаріуса, працює певний персонал: діловод, касир, артільник, група писарчуків. Контора мусила мати декілька друкарських машинок, касу і сейф, копіювальний прес, нотаріальні книги, бланки, штампи, повну збірку законів та наказів окружного суду. Розклад робочого дня погоджувався з окружним судом. Контора працювала щодня, крім загальних «неприсутніх» днів, не менше за 6 годин. Нотаріус не мав права піти у відпустку без дозволу голови окружного суду, а цей дозвіл отримував лише після того, як залишав замість себе заступника. При цьому власник контори повністю матеріально відповідав за всі дії своїх заступників та працівників. Про повернення з відпустки нотаріус повинен був негайно повідомити окружний суд, а в разі затримки він підлягав дисциплінарному покаранню як за службу недбалість [2, с.90-99].

**Положення про нотаріальну частину створило і в Україні окремий інститут нотаріату та визначило його місце як незалежного органу публічної діяльності в системі судових відомств.**

**На початку ХХ століття почався новий етап в історії нотаріату.**

23 березня 1918 року Рада народних комісарів ввела нове **Положення муніципалізації нотаріальних контор, яким** скасувала «ныне действующее Положение о нотариальной части» та. У період Громадянської війни виникла тенденція ліквідації нотаріату.

Однак, уже **Декретом Ради Народних Комісарів у 1921 році** встановлено, що посвідчення угод та договорів проводиться нотаріальними столами губернських

відділів юстиції та повітовими бюро юстиції. **“Тези про нотаріат” 1922 року** визначали, що в радянській державі нотаріат є державною установою, «а все элементы гражданско-правовых отношений между нотариусами и клиентами, свойственные капиталистическим странам, по вознаграждению за услуги не должны иметь места». У **1922 році прийнято “Положення про державний нотаріат”**, яке стало основою радянського нотаріату [2, с. 48-49].

**У 1924 році у Основах судоустрою СРСР** разом із загальними вказівками щодо організації та діяльності нотаріату встановлювалися і розмежування компетенції республік СРСР щодо нотаріату.

**У 1926 році була прийнята Постанова «Про основні принципи організації державного нотаріату»**, на основі якого в союзних республіках, у тому числі в Україні, були розроблені та прийняті аналогічні Положення про державний нотаріат.

Згідно з положенням **«Про державний нотаріат УРСР» 1930 року** право здійснення нотаріальних дій належало державним нотаріальним конторам. Плата за нотаріальні дії переводилася до державних доходів, а держава, у свою чергу, платила заробітну плату нотаріусам та несла витрати по утриманню контор. Державним нотаріусам не дозволялося, крім посади нотаріуса, займати інші державні посади, але нотаріус міг працювати на так званих виборних посадах та займатися викладацькою діяльністю. Положення 1930 року ставило умову закінчення юридичного факультету університету та річний стаж роботи помічником у нотаріальній конторі для осіб, що претендували на зайняття посади нотаріуса. Нотаріусами могли також стати громадяни СРСР, які не мали вищої юридичної освіти, але які пропрацювали судьями не менше п'яти років. Нотаріальні контори підпорядковувалися

безпосередньо Народному комісаріату суддів, який виконував нагляд за роботою контор.

Разом з тим, не зважаючи на жорсткі вимоги щодо кадрового відбору, внаслідок обмеженого цивільного обороту, нотаріус у цей період не мав у суспільстві такого значення, яке він має зараз або мав у попередні періоди [12, с. 9].

Радянський нотаріат був включений до складу органів юстиції.

Період Великої Вітчизняної війни характеризувався тим, що в цей час було введено низку спрощених правил при проведенні нотаріальних дій щодо військовослужбовців. Постановою від 9 серпня 1944 р. РНК УРСР затвердила нове Положення про Державний нотаріат УРСР, а 1 серпня 1946 р. Наказом Міністра юстиції УРСР були затверджені «Правила вчинення нотаріальних дій». Ці нормативно-правові акти відображають лише зміни в законодавстві і нотаріальній практиці, що відбулися після 1928 р. Якихось значних змін щодо організації нотаріату, його компетенції і техніки нотаріального оформлення документів вони не внесли.

У 20-50-ті роки нотаріат розглядався як технічний орган Народного комісаріату юстиції.

В 30-50-ті рр. ХХ ст. у нотаріальне законодавство часто вносилися зміни, нерідко без відповідних об'єктивних передумов.

**З 1956 р. у зв'язку із ліквідацією управлінь юстиції загальне керівництво нотаріальними конторами знову було покладено на обласні суди**, в штат яких були введені посади нотаріальних ревізорів.

Черговий фундаментальний нормативно-правовий акт - **закон УРСР «Про державний нотаріат» від 25 грудня 1974 року** не давав чіткого визначення поняття «нотаріат», деталізував окремі аспекти організації нотаріальної діяльності. Закон визначав систему тільки державних нотаріальних контор, де працювали

державні нотаріуси та посадові особи, що мали право здійснювати нотаріальні дії. Державні нотаріуси підрозділялися на категорії: старші державні нотаріуси, заступники старших нотаріусів та державні нотаріуси; призначалися та звільнялися з посади відповідними органами юстиції (залежно від категорії нотаріуса). Нотаріусом могла бути особа, яка мала громадянство СРСР та вищу юридичну освіту.

Завданням нотаріату була охорона соціалістичної власності, прав і законних інтересів громадян, державних установ, зміцнення законності та запобігання правопорушенням (ст.1 Закону). Отже, вагоме місце в діяльності радянського нотаріату займав захист майнових інтересів, насамперед, держави, а потім – громадян [3].

У 90-ті роки, на перший план вперше почали виходити саме незалежність та самоврядування нотаріальних органів.

У наш час існує два типи нотаріальних систем, де форми організації нотаріату є різними залежно від того, яку роль і значення у сфері реалізації прав визнає за нотаріатом та чи інша держава [7] (рис.1).

В умовах сьогодення, не зважаючи на багатовікові розбіжності, у нотаріальній справі спостерігається тенденція до інтеграції. Одним із природних чинників цього процесу є притаманне сучасному світові широке міжнародне співробітництво у різних галузях і сферах, під час якого, зокрема, виникають потреби легалізації документів, посвідчених іноземними нотаріусами. Слід підкреслити активне спілкування фахівців та нотаріальних корпорацій з усього світу у формі відповідних комісій, комітетів, конгресів, конференцій, семінарів тощо. Укладаються міжнародні угоди щодо нотаріальної діяльності; формулюються загальновизнані професійні та етичні принципи нотаріату (зокрема, у 1995 році прийнято Європейський кодекс нотаріального професійного права) тощо.

# СУЧАСНІ СИСТЕМИ НОТАРІАТУ

<p><b>АНГЛОСАКСОНСЬКА</b> - нотаріальні органи англосаксонських країн (Велика Британія, США тощо)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• до компетенції нотаріальних органів входить лише посвідчення документів і підписів;</li><li>• кодифіковані закони тут нечисленні, джерелами правових норм є переважно традиції та прецеденти, утворені юридичною практикою;</li><li>• посвідчений нотаріусом документ не має повної юридичної сили доказу і потребує перевірки фактів, викладених в угоді;</li></ul>	<p><b>ЛАТИНСЬКА</b> - нотаріальні органи країн латинського (писаного) права (Італія. Франція. Німеччина)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• визнається особлива важливість нотаріально посвідчених документів, як письмових доказів, у яких фіксуються юридичні умови укладення різних правочинів;</li><li>• щоб забезпечити превентивний захист прав окремих осіб і юридичної сили контрактів, що укладаються, в цих країнах уповноважують (призначають і контролюють) кваліфікованих професіоналів посвідчувати достовірність вчинюваних юридичних дій з тим, щоб гарантувати ефективність різних прав;</li><li>• вирішення конфліктів, що виникають у подальшому, за допомогою судових органів має бути виключенням, оскільки при укладенні угоди створюються всі умови для її подальшої реалізації згідно із законом та інтересами сторін;</li><li>• надання документам сили публічного акта, що вчинялося уповноваженими особами.</li></ul>
--	---

Рис. 1. Сучасні системи нотаріату

Вагому роль у подальшому розвитку теорії та практики нотаріальної справи відіграє Міжнародний Союз Латинського Нотаріату, заснований 2 жовтня 1948 року.

Так, 2 вересня 1993 року в Україні був прийнятий Закон України "Про нотаріат" [4], який по-новому регламентував діяльність українського нотаріату та базувався на кращих нотаріальних практиках Німеччини й Франції.

Цей закон вніс до історії розвитку українського нотаріату багато новацій:

- створення кваліфікаційних комісій нотаріату для визначення рівня професійної підготовки осіб, які мають намір займатися нотаріальною діяльністю;
- видача свідоцтв про право на зайняття нотаріальною діяльністю всім громадянам України, які пройшли кваліфікаційний іспит;
- заснування в обласних центрах, містах Києві, Севастополі державних нотаріальних архівів, що є складовою частиною Національного архівного фонду;
- здійснення тимчасового зберігання нотаріальних документів (до 75 років) Національними архівами;

– закріплено право осіб, які отримали свідоцтво для зайняття нотаріальною діяльністю, зареєструвати приватну нотаріальну діяльність;

– службове страхування приватного нотаріуса;

– затвердження шкали майнових ставок;

– дозвіл на створення асоціацій та нотаріальних палат.

В період незалежної України на конференції нотаріусів створено Українську нотаріальну палату (функціонує з 1993 року) – добровільну громадську організацію нотаріусів та її регіональних відділень по областях.

Основна мета Української нотаріальної палати – об'єднання на професійній основі зусиль нотаріусів для задоволення та захисту законних соціальних та інших спільних інтересів, сприяння підвищенню їхнього професійного рівня та вдосконалення правової допомоги, що надається органами нотаріату громадянам, підприємствам і організаціям [5].

Завданням Української нотаріальної палати є підвищення ролі нотаріату в



умовах формування в Україні ринкових відносин; віднесення престижу професії нотаріуса; створення умов для активної діяльності членів УНП на основі єдності професійних інтересів; реалізації їхніх прав; сприяння розвитку міжнародних зв'язків, з метою зміцнення наукових і професійних контактів членів Палати, обміну досвідом, співробітництва з міжнародними організаціями нотаріату.

У 1998 році Українська нотаріальна палата була прийнята спостерігачем від міжнародної спільноти до світової організації нотаріусів – Міжнародного Союзу Нотаріату, який об'єднує нотаріати 82 країн.

Українська нотаріальна палата основні зусилля спрямовує на перехід до нотаріату латинського типу – вільного, самоврядного.

Міністерством юстиції України була розроблена Концепція розвитку нотаріату в Україні, яка покладена в основу нової редакції Закону «Про нотаріат».

Проаналізувавши тезисно еволюцію системи нотаріату в Україні, можна зробити **наступні висновки**.

Нотаріат, вперше виникнувши як різновид адміністративної діяльності тисячоліття тому у стародавніх державах, пройшов шлях від примітивних писарів-канцеляристів, які вели численні прибутково-витратні книги та періодично складали кадастр усіх земель у країні, переписували населення і його майно до складної системи, яка на сьогодні успішно функціонує у всьому світі.

Розвиток нотаріату в Україні на пряму залежав від політико-правових процесів у різні періоди розвитку та відповідно активізації чи занепаду соціально-економічних відносин на території держави.

Інститут нотаріату в радянський період став державним органом, на який покладено оформлення і засвідчення операцій і актів, а також посвідчення фактів, що мають юридичне значення. Разом з усуненням із господарського життя

приватнокапіталістичних елементів змінювався і обсяг нотаріальних дій в напрямі до скорочення об'єму роботи нотаріальних контор.

Після 1917 року вільний нотаріат докорінно змінив свій правовий статус. В умовах домінування державної власності, заборони на зайняття підприємницькою діяльністю та комерційним посередництвом, монополії держави на зовнішньоекономічну діяльність нотаріат виступав у ролі непомітного додатку до правової системи держави.

У 30-50 рр. ХХ ст. у нотаріальне законодавство часто вносилися зміни, нерідко без відповідних об'єктивних передумов.

У 1950-х рр. **загальне керівництво нотаріальними конторами знову було покладено на обласні суди**. Оскільки практика поєднання обласними судами функцій судового нагляду і судового управління себе не виправдала, у 70-х роках нотаріат передано до відання Міністерства юстиції та його регіональних органів.

Політичні та економічні процеси, що відбувалися в Україні в кінці 80-х – початку 90-х років, відбилися і на системі нотаріальних органів. З переходом суспільства до ринкових відносин, законодавчим визнанням рівноправності усіх форм власності, розвитком підприємницької діяльності і процесів приватизації стало очевидним, що державний нотаріат втрачає своє значення і не може повністю виконувати покладені на нього функції.

Нового імпульсу розвитку правової системи України, в тому числі й інституту нотаріату, надало проголошення незалежності України 24 серпня 1991 року. Прийняття Закону України «Про власність», Закону України «Про нотаріат», Цивільного кодексу України та інших законів, завдяки чому значно розширилася компетенція нотаріусів, збільшилась кількість і обсяг нотаріальних дій.

На сьогоднішній день можна з упевненістю твердити, що прогресивні реформи Міністерства юстиції України, спрямовані на розширення кола повноважень приватних та державних нотаріусів, модернізації нотаріальної

діяльності забезпечують ефективне функціонування нотаріату у сфері приватних та публічних правовідносин, в повній мірі відповідають викликам сучасного суспільства.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Злотніков М.Р. Піддядчі Іванівської площі / М.Р. Злотніков // Нотаріальний вісник. – 1998. – № 1. – С. 40.
2. Меркушкин Г.В. Становление и развитие российского нотариата // Г.В. Меркушин // Вестник МГУ, 2002. – №. 6. – С. 48-49.
3. Про державний нотаріат СРСР: Закон УРСР від 25.12.1974, введ. в дію Пост. ВР УРСР № 3378 – VIII. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://pravo.levonevsky.org/baza/soviet/sssr4488.htm/>.
4. Про нотаріат: Закон України від 02.09.1993 № 3425-XII (редакція станом на 02. 11. 2016 ) [Електронний ресурс] / Верховна Рада України // Оіфційний веб-сайт. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3425-12>
5. Про Українську нотаріальну палату [Електронний ресурс]/ Українська нотаріальна палата // Оіфційний веб-сайт . – Режим доступу: <http://www.palata.notariat.org.ua/aboutunp>
6. Сміян Л.С. Нотаріат в Україні. Загальна частина: підручник / Сміян Л.С., Хоменко П.Г., Нікітін Ю.В. – Київ: КНТ, 2009. – 632с.
7. Сучасні системи нотаріату [Електронний ресурс]/ Українська нотаріальна палата // Оіфційний веб-сайт . – Режим доступу: <http://old.npu.in.ua/ua/pro-npu/istoriya/suchasni-sistemi-notariatu-istoriya-jikh-rozvitku#.WS0EvtSLSt8>.
8. Тодоров І.Я. Історія держави і права України: підручник / І.Я. Тодоров, В.Н. Суботін. – Донецьк: ДГТ. – 1998. – 187 с.
9. Фурса С. Я. Спирні питання нотаріальної науки і практики / С. Я. Фурса // Підприємництво, господарство і право. – 2002. – № 1. – С. 36-39.
10. Цивільний кодекс України: Науково-практичний коментар: У 2 ч. / [за заг. ред. Я. М. Шевченко]. – К., 2004. – 782 с.
11. Черниш В.М. Історико-правовий аспект вітчизняного нотаріату / В.М. Черниш // Мала енциклопедія нотаріуса: юридичний журнал. – 2010. – № 1. – С. 49-51.
12. Шаповалова Л.Л. Становлення та розвиток інституту нотаріату в Росії / Л.Л. Шаповалова. – Ставрополь, 2000. –22 с.

# РОБОТА ЗА СУМІСНИЦТВОМ: методичні рекомендації

**Вінтоняк М.Р.,**

ГОЛОВНИЙ СПЕЦІАЛІСТ ВІДДІЛУ СИСТЕМАТИЗАЦІЇ ЗАКОНОДАВСТВА,  
ПРАВОВОЇ РОБОТИ ТА ПРАВОВОЇ ОСВІТИ  
УПРАВЛІННЯ РЕЄСТРАЦІЇ НОРМАТИВНО-ПРАВОВИХ АКТІВ,  
ПРАВОВОЇ РОБОТИ ТА ПРАВОВОЇ ОСВІТИ  
ГОЛОВНОГО ТЕРИТОРІАЛЬНОГО УПРАВЛІННЯ ЮСТИЦІЇ  
В ІВАНО-ФРАНКІВСЬКІЙ ОБЛАСТІ

## **Порядок прийняття на роботу за сумісництвом**

**Сумісництвом** вважається виконання працівником, крім основної, іншої регулярної оплачуваної роботи на умовах трудового договору у вільний від основної роботи час на тому ж або іншому підприємстві, в установі, організації або у громадянина (підприємця, приватної особи).

Працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, в установах, організаціях, якщо інше не передбачене законодавством, колективним договором або угодою сторін.

Праця за сумісництвом не передбачає згоди керівника з основного місця роботи.

Обмеження на сумісництво можуть запроваджуватися керівниками державних підприємств, установ і організацій разом з профспілковими комітетами лише щодо працівників окремих професій та посад, зайнятих на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, додаткова робота яких може призвести до наслідків, що негативно позначаються на стані їхнього здоров'я та безпеці виробництва. Обмеження також поширюються на осіб, які не досягли 18 років, та вагітних жінок.

Час роботи за сумісництвом не повинен перевищувати чотири години на день та

повного робочого дня у вихідний день. Роботи за сумісництвом протягом місяця не може перевищувати половини місячної норми робочого часу.

Згідно Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників, затвердженої наказом Міністерства праці, Міністерства юстиції, Міністерства соціального захисту населення від 29.07.93 р. № 58, на осіб, які працюють за сумісництвом, трудові книжки ведуться тільки за місцем основної роботи.

За власним бажанням працівника робота за сумісництвом може зазначатися у трудовій книжці та в окремому рядку.

Тому, при прийнятті на роботу за сумісництвом працівник зобов'язаний пред'явити роботодавцю паспорт, оскільки трудова книжка знаходиться за місцем основної роботи. Якщо робота потребує спеціальних знань, то роботодавець вправі вимагати пред'явлення диплому чи іншого документа, що підтверджує наявність відповідної освіти чи професійної підготовки. Надання дозволу чи будь-якого іншого документа з основного місця роботи при вступі на роботу за сумісництвом не потрібно.

## **Оплата праці за сумісництвом**

Працівники, котрі працюють за сумісництвом, отримують заробітну плату за виконану роботу.

Оплата за виконану роботу сумісником не може бути нижча за мінімальну зарплату. Звісно, менше не може бути

саме зарплата за повністю відпрацьований місяць. А коли сумісник працює на умовах неповного робочого часу, його зарплата за місяць може бути меншою за мінімальну та визначається пропорційно зарплаті за повністю відпрацьований час. Наприклад, якщо сумісник працює на 0,5 ставки, то йому має бути нарахована зарплата не менше ніж 1600 грн. (3200 грн. x 0,5).

Одержана за роботу за сумісництвом заробітна плата при підрахунку середнього заробітку за основною роботою не враховується, окрім окремих категорій працівників, а саме:

- ✓ учителів та викладачів, які працюють у кількох середніх загальноосвітніх, професійних та інших навчально-освітніх, а також вищих навчальних закладах, прирівняних до них за оплатою праці працівників; педагогічних працівників дошкільних виховних, позашкільних та інших навчально-виховних закладів (як в одному, так і в кількох);

- ✓ медичних і фармацевтичних працівників лікувально-профілактичних та санітарно-епідеміологічних установ охорони здоров'я, аптек, установ соціального забезпечення, дитячих будинків, шкіл-інтернатів для дітей-сиріт, а також для дітей, які мають вади у фізичному чи розумовому розвитку, дитячих дошкільних виховних закладів, медико-соціальної експертизи; сестер милосердя товариств Червоного Хреста та Червоного Півмісяця України.

Заробітна плата, отримана за сумісництвом, враховується при розрахунку середнього заробітку для визначення розміру пенсії.

#### **Порядок надання відпусток за сумісництвом**

Працівники, які працюють за сумісництвом, мають право на щорічну оплачувану відпустку, як і працівники за основним місцем роботи.

Законодавством передбачено надання щорічної основної відпустки сумісникам

тривалістю не менше 24-х днів незалежно від зайнятості працівника.

Згідно Закону України «Про відпустки» у перший рік роботи на підприємстві сумісники мають право на отримання відпустки повної тривалості до настання шестимісячного терміну безперервної роботи одночасно з відпусткою за основним місцем роботи.

У разі, якщо термін відпустки за основним місцем роботи більше ніж за сумісництвом, працівник має право на термін до закінчення відпустки за основним місцем роботи оформити відпустку без збереження заробітної плати за місцем роботи за сумісництвом. Ця норма не поширюється на випадки, коли термін відпустки за сумісництвом більший ніж за основним місцем роботи. Відпустка без збереження заробітної плати за основним місцем роботи на різницю днів тривалості відпусток може надаватися лише на розсуд роботодавця з врахуванням специфіки роботи підприємства.

Слід зауважити, що отримання відпустки за сумісництвом одночасно з відпусткою за основним місцем роботи є правом працівника, а не обов'язком. Але при цьому потрібно враховувати, що відпустка працівникам державних підприємств на роботі за сумісництвом надається одночасно з відпусткою за основним місцем роботи.

#### **Види відпусток, передбачені сумісникам**

Працівники, що працюють за сумісництвом, мають право на отримання щорічної додаткової відпустки за роботу зі шкідливими та важкими умовами праці та за особливий характер праці залежно від часу зайнятості працівника в таких умовах. Додаткова відпустка працівнику надається у разі, якщо він працює зі шкідливими та важкими умовами не менше половини тривалості робочого дня, встановленого для працівників цих виробництв.

Додаткова відпустка за ненормований робочий день сумісникам не надається,

оскільки діючим законодавством сумісникам встановлюється нормований робочий час.

Оплата додаткових відпусток в зв'язку з навчанням сумісникам не передбачена, але на весь період такої відпустки за основним місцем роботи, працівники мають право на відпустку без збереження заробітної плати за сумісництвом.

Працівники, які працюють за сумісництвом, мають право на соціальні відпустки, передбачені Законом України «Про відпустки»:

- відпустка по вагітності та пологах;
- відпустка по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку;
- додаткова відпустка працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину — інваліда дитинства підгрупи А І групи.

Всі види соціальних відпусток надаються сумісникам одночасно з відпусткою за основним місцем роботи.

#### **Компенсація за невикористану відпустку**

Відповідно до Закону України «Про відпустки» працівники, які працюють за сумісництвом, при звільненні мають право на компенсацію невикористаних днів щорічної основної та додаткової відпустки та соціальної відпустки працівникам, що мають дітей.

В разі, якщо сумісник вирішив звільнитися до закінчення робочого періоду, за який ним була одержана відпустка повної тривалості, за дні відпустки, які були отримані в рахунок не відпрацьованої частини робочого року проводиться отримання із заробітної плати.

#### **Звільнення з роботи сумісника**

Звільнення з роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ й організацій провадиться з підстав, передбачених законодавством, а також у разі прийняття працівника, який не є сумісником, чи обмеження сумісництва у зв'язку з особливими умовами та

режимом праці без виплати вихідної допомоги.

Такі підстави звільнення працівників, що працюють за сумісництвом, поширюються тільки на державні підприємства, організації. Цю категорію працівників на інших підприємствах, в установах, організаціях звільняють на загальних підставах.

Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу не потребує згоди профспілки для звільнення працівника із суміщуваної роботи у зв'язку з прийняттям на роботу іншого працівника, який не є сумісником, а також у зв'язку з обмеженнями на роботу за сумісництвом, передбаченими законодавством.

Якщо працівник уклав договір про роботу за сумісництвом з недержавним (не комунальним) підприємством, він може бути звільнений лише за наявності загальних підстав, передбачених законодавством, у відповідних випадках - тільки за згоди виборного органу первинної профспілкової організації із виплатою вихідної допомоги, якщо це передбачено загальними нормами.

Під час звільнення з роботи сумісника з ініціативи власника за інших підстав сумісникові виплачується вихідна допомога на загальних засадах.

Наприклад, вихідна допомога виплачується сумісникові, якщо його звільняють:

- у зв'язку з призовом або вступом працівника або власника - фізичної особи на військову службу, направленням на альтернативну (невійськову) службу, крім призову працівника на військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, але не більш як на один рік;
- відмовою працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом із підприємством, установою, організацією, а також відмовою від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці;

- зміною в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідацією, реорганізацією, банкрутством або перепрофілюванням підприємства, установи, організації, скороченням чисельності або штату працівників;

- поновленням на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу;

- порушенням власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю, колективного або трудового договору.

У разі звільнення працівника-сумісника з інших підстав вихідна допомога не виплачується.

При звільненні працівника виплата всіх сум, що належать йому від підприємства, установи, організації, провадиться в день звільнення. Якщо працівник в день

звільнення не працював, то зазначені суми мають бути виплачені не пізніше наступного дня після пред'явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок. Про нараховані суми, належні працівникові при звільненні, власник або уповноважений ним орган повинен письмово повідомити працівника перед виплатою зазначених сум.

Власник або уповноважений ним орган, з ініціативи якого звільняється працівник, зобов'язаний також у день звільнення видати працівникові копію наказу про звільнення з роботи. В інших випадках звільнення копія наказу видається на вимогу працівника.

## АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ПЕРЕВЕДЕННЯ НА ПЕНСІЮ У ЗВ'ЯЗКУ З ВТРАТОЮ ГОДУВАЛЬНИКА ЗГІДНО ЗАКОНУ УКРАЇНИ «ПРО ДЕРЖАВНУ СЛУЖБУ»

**ШВЧЕНКО НАТАЛІЯ ПАВЛІВНА,**

АСПІРАНТ КАФЕДРИ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ

ІВАНО-ФРАНКІВСЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО ТЕХНІЧНОГО УНІВЕРСИТЕТУ НАФТИ І ГАЗУ

Згідно із статтею 4 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» законодавство про пенсійне забезпечення базується на Конституції України, складається з Основ законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування, цього Закону, закону про недержавне пенсійне забезпечення, законів, якими встановлюються умови

пенсійного забезпечення, відмінні від загальнообов'язкового державного пенсійного страхування та недержавного пенсійного забезпечення, міжнародних договорів з пенсійного забезпечення, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України (далі – закони про пенсійне забезпечення), а також інших законів та нормативно-правових актів, прийнятих відповідно до законів про

пенсійне забезпечення, що регулюють відносини у сфері пенсійного забезпечення в Україні.

Виключно законами про пенсійне забезпечення визначаються:

види пенсійного забезпечення;

умови участі в пенсійній системі чи її рівнях;

пенсійний вік для чоловіків та жінок, при досягненні якого особа має право на отримання пенсійних виплат;

джерела формування коштів, що спрямовуються на пенсійне забезпечення;

умови, норми та порядок пенсійного забезпечення;

організація та порядок здійснення управління в системі пенсійного забезпечення [4].

Відповідно до статті 5 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», він регулює відносини, що виникають між суб'єктами системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування. Дія інших нормативно-правових актів може поширюватися на ці відносини лише у випадках, передбачених цим Законом, або в частині, що не суперечить цьому Закону.

Виключно цим Законом визначаються:

принципи та структура системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування;

коло осіб, які підлягають загальнообов'язковому державному пенсійному страхуванню;

види пенсійних виплат;

умови набуття права та порядок визначення розмірів пенсійних виплат;

пенсійний вік чоловіків та жінок, при досягненні якого особа має право на призначення пенсії за віком;

мінімальний розмір пенсії за віком;

порядок здійснення пенсійних виплат за загальнообов'язковим державним пенсійним страхуванням;

порядок використання коштів Пенсійного фонду та накопичувальної системи пенсійного страхування;

організація та порядок здійснення управління в системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування [4].

Згідно із статтею 1 зазначеного вище Закону пенсія – щомісячна пенсійна виплата в солідарній системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, яку отримує застрахована особа в разі досягнення нею передбаченого цим Законом пенсійного віку чи визнання її інвалідом, або отримують члени її сім'ї у випадках, визначених цим Законом [4].

Цією ж статтею врегульовано, що пенсіонер – особа, яка відповідно до цього Закону отримує пенсію, довічну пенсію, або члени її сім'ї, які отримують пенсію в разі смерті цієї особи у випадках, передбачених цим Законом [4].

Статтею 10 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» визначено, що особі, яка має одночасно право на різні види пенсії (за віком, інвалідністю, у зв'язку з втратою годувальника), або за різними Законами, що регулюють питання пенсійного забезпечення окремих категорій громадян – науковців, держслужбовців, військовослужбовців, та інших, призначається один із цих видів пенсії за її вибором.

В усіх випадках з урахуванням вибору самої особи виплачується одна пенсія.

Право особи на одержання пенсії установлюється на підставі всебічного, повного і об'єктивного розгляду всіх поданих документів органом, що призначає пенсію.

Подекуди виникають ситуації, коли пенсіонеру призначили пенсію, а через певний строк, зваживши на нові обставини, вигіднішим стає звернутися за переведенням на інший вид пенсії.

Відповідно до пункту 3 статті 45 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» переведення з одного виду пенсії на інший провадиться з дня подання заяви з усіма

необхідними документами про страховий стаж, заробітну плату (дохід) та інших документів, що містяться на час переведення у пенсійній справі, а також додаткових документів, одержаних органами Пенсійного фонду [4].

Аналіз наведених норм свідчить про те, що даною статтею регламентовано порядок переведення з одного виду пенсії, призначеного саме за цим Законом, на інший.

Згідно із частиною 1 статті 36 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» пенсія у зв'язку з втратою годувальника призначається непрацездатним членам сім'ї померлого годувальника, які були на його утриманні, за наявності в годувальника на день смерті страхового стажу, який був би необхідний йому для призначення пенсії по III групі інвалідності, а в разі смерті пенсіонера або осіб, зазначених у частині другій статті 32 цього Закону, а також у разі смерті (загибелі) особи внаслідок поранення, каліцтва, контузії чи інших ушкоджень здоров'я, одержаних під час участі у масових акціях громадського протесту в Україні з 21 листопада 2013 року по 21 лютого 2014 року за євроінтеграцію та проти режиму Януковича (Революції Гідності), - незалежно від тривалості страхового стажу [4].

Батьки і чоловік (дружина) померлого, які не були на його утриманні, мають право на пенсію у зв'язку з втратою годувальника, якщо втратили джерело засобів до існування.

Згідно із частиною 2 зазначеної вище статті непрацездатними членами сім'ї вважаються, зокрема, чоловік (дружина), батько, мати, якщо вони є інвалідами або досягли пенсійного віку, передбаченого статтею 26 цього Закону.

Відповідно до частини 3 даної статті до членів сім'ї, які вважаються такими, що були на утриманні померлого годувальника, відносяться особи, зазначені в частині 2 цієї статті, якщо вони:

1) були на повному утриманні померлого годувальника;

2) одержували від померлого годувальника допомогу, що була для них постійним і основним джерелом засобів до існування.

Члени сім'ї померлого годувальника, для яких його допомога була постійним і основним джерелом засобів до існування, але які й самі одержували пенсію, мають право, за бажанням, перейти на пенсію у зв'язку з втратою годувальника [4].

Отже, у випадку, якщо на день смерті чоловіка, його дружина отримувала пенсію за віком, тобто щомісячну пенсійну виплату в солідарній системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, то звернення за іншим видом пенсії, згідно із зазначеними вище нормами законодавства, повинно розглядатися як переведення на інший вид пенсії, а не призначення іншого виду пенсії.

Однак, згідно з пунктом 5 розділу III Прикінцевих положень Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо пенсійного забезпечення» від 02.03.2015 р. № 213, з 01.06.2015 р. було скасовано норми щодо пенсійного забезпечення осіб, яким пенсії призначаються, зокрема, відповідно до Закону України «Про державну службу» від 16.12.1993 р. № 3723-XII, а Законом України «Про державну службу» від 10.12.2015 р. № 889-VIII, який набув чинності з 01.05.2016 р. не передбачено призначення пенсії у зв'язку з втратою годувальника.

Проте, у зазначеному вище випадку, особа звертається не за призначенням пенсії у зв'язку з втратою годувальника за нормами Закону України «Про державну службу», а подає заяву на переведення на пенсію у зв'язку з втратою годувальника за нормами Закону України «Про державну службу».

З огляду на викладене, у Пенсійного фонду України відсутні правові підстави відмовляти непрацездатним членам сім'ї



померлого годувальника у переведенні з пенсії за віком, обчисленої за нормами Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», на

пенсію у зв'язку з втратою годувальника за нормами Закону України «Про державну службу».

## СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Конституція України : Закон України від 28 червня 1996 року № 254к/96-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/go/254k/96-вр>.
2. Про державну службу : Закон України від 16 грудня 1993 року № 3723-XII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3723-12>.
3. Про державну службу : Закон України від 10 грудня 2015 року № 889-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/889-19>.
4. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування : Закон України від 09 липня 2003 року № 1058-IV [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1058-15>.

VI Міжрегіональна  
науково-практична конференція  
«УКРАЇНА НА ШЛЯХУ ДО РЕФОРМ:  
ПОЛІТИКО-ПРАВОВІ ПРОБЛЕМИ  
СУЧАСНОСТІ»

*(22 травня 2017 – м. Івано-Франківськ)*

---

# ДИСПРОПОРЦІЇ НА РИНКУ ПРАЦІ ТА СИСТЕМА ЇХ РЕГУЛЮВАННЯ

Дівнич Віта Михайлівна,

АСПІРАНТ КАФЕДРИ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ,

ІВАНО-ФРАНКІВСЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО ТЕХНІЧНОГО

УНІВЕРСИТЕТУ НАФТИ І ГАЗУ

Глобалізаційні процеси, що відбуваються в світі, несуть за собою зміни у всі сфери людського життя. Ринок праці є тією сферою, яка відображає всі ті процеси, які відбуваються в економіці, освіті, медицині, промисловості та політичному житті країни. Саме тому, одним із пріоритетів державного управління повинно стати формування конкурентоспроможного ринку праці та пошук ефективних механізмів його регулювання.

Поступальний рух науки і техніки, а також еволюційний розвиток усіх елементів продуктивних сил суспільного виробництва пропонують безліч новацій та ідей, які змінюють роль та характер людської праці у суспільстві. Проте, у держави відсутні адекватні механізми регулювання у відповідь на ці зміни. Про це свідчать існуючі негативні тенденції і проблеми, серед яких: зменшення чисельності населення і його працюючої частини, нерівномірний розподіл трудових ресурсів по території країни, відсутність важелів керування внутрішніми міграційними процесами, нелегальна зайнятість, обмежені можливості підвищення кваліфікаційного рівня працівників, відсутність належної співпраці між роботодавцями, навчальними закладами та місцевими органами виконавчої влади, безробіття, проблеми працевлаштування молоді, осіб з інвалідністю та забезпечення зайнятості сільського населення. Проте, в рамках даного дослідження, детальніше зупинимось на проблематиці державного

регулювання структурних перекосів та дисбалансу, що виникають на ринку праці в результаті відсутності освітньо-професійних пропорцій.

Саме держава в особі уповноважених органів влади має необхідні й достатні організаційні ресурси та повноваження щодо налагодження кооперації між усіма соціальними партнерами задля розробки й реалізації політики зайнятості, заснованої на урахуванні не лише кількісних, а і якісних потреб ринку праці, в тому числі вимог до професійного складу працівників та рівня їх підготовленості. Проте, держава не має комплексного підходу до прогнозування потреб виробничої та невиробничої сфер у кваліфікованих спеціалістах і робітниках з урахуванням структури національної економіки [2, с. 6].

В Україні існує ряд нормативно-правових актів, в яких закріплено ключові положення функціонування ринку праці [3, 4]. У регіональних програмах зайнятості населення та програмах соціально-економічного розвитку регіонів України визначаються головні цілі, основні завдання та заходи щодо розвитку ринку праці в цілому, проте вони носять дещо декларативних характер, не приділяючи належної уваги стратегічному плануванню розвитку ринку праці, яке би відповідало реаліям українського суспільства.

Однією з найбільш серйозних проблем є відсутність вірогідної статистики щодо реального співвідношення попиту й пропозиції кадрів на ринку праці України. Відчувається й гостра нестача даних щодо кваліфікаційного складу працівників та

його відповідності отриманій ними освіті. На сьогодні не врегульовано механізм визначення потреби у фахівцях з вищою освітою і формування державного замовлення на їхню підготовку, хоча одним із основних критеріїв є задоволення потреб усіх сфер суспільного життя України.

Державна політика в сфері регулювання ринку праці стає все менш визначеною, відбувається відхід від конкретних завдань із вимірюваними індикаторами виконання в бік досить розмитих формулювань загального характеру, постійно приймаються документи, спрямовані на подолання негативних явищ на ринку праці, його узгодження з напрямами соціально-економічного розвитку країни та регіонів, посилення міжвідомчої взаємодії галузевих органів виконавчої влади, відповідальних за різні аспекти економічної, соціальної, демографічної та освітньої сфери. Проте, норми цих документів послідовно ігноруються, а прогнозування потреб ринку праці в спеціалістах з урахуванням тенденцій розвитку економіки та демографічних змін не здійснюється, що призводить до недовикористання та знецінення набутого фахівцями освітньо-кваліфікаційного потенціалу на внутрішньому ринку праці, а також до його «вимивання» за межі України.

Іншою проблемою, що поглиблює диспропорції між реальною потребою регіональних ринків праці і обсягами підготовки фахівців за різними спеціальностями, є відсутність системи визначення потреби у кадрах, прогнозування кількісних та якісних складових ринку праці, адже центральні та місцеві органи влади не беруть на себе відповідальність за цей напрям. Розв'язати проблему такого дисбалансу можливо лише після отримання чіткої картини стану ринку праці в якісному розрізі, але наявні методи збору інформації не дають змоги побудувати адекватний прогноз: підприємства не надають повної

інформації, постійно змінюється рівень вимог до фахівців, а методи централізованого збору інформації про кваліфікаційні вимоги, набір знань, умінь і навичок для конкретних посад відсутні. Відсутність реальної інформації щодо працевлаштування випускників (незалежно від форми власності роботодавця) унеможливорює визначення обґрунтованої потреби у фахівцях тієї чи іншої спеціалізації.

На сьогоднішній день держава може адекватно прогнозувати освітньо-кваліфікаційні вимоги до працівників лише в тому, що стосується її власних потреб – у галузях, які повністю або частково фінансуються з державного бюджету (або з місцевих бюджетів):

- воєнізовані галузі (оборона, правопорядок, державна безпека, МНС тощо);
- житлово-комунальне господарство, енергетичні підприємства (зокрема, АЕС);
- стратегічні галузі промислового виробництва (державні підприємства);
- освіта, медицина, надання соціальних послуг, заклади культури;
- державна служба;
- фундаментальна наука [2, с.11].

Державна мала би забезпечити місця роботи для фахівців та здійснювати їх навчання відповідно до власних потреб, але, насправді, вона не є надійним роботодавцем та не дотримується встановлених нею ж принципів (зокрема не відбувається гарантованого надання першого робочого місця випускникам, що навчалися за державним замовленням, у тому числі за цільовими направленнями).

За відсутності прогнозу потреби в кадрах вищі навчальні заклади формують держзамовлення, виходячи з власних можливостей та попиту абітурієнтів. Обсяги і структура кадрів сьогодні не відповідають кадровим потребам держави, вона орієнтована на попит абітурієнтів, їх уявлення про престижність професій і можливі доходи, тому з одного боку, наявний надлишок юристів,

економістів, менеджерів, що перевищує потребу у декілька разів, з іншого – спостерігається гостра нестача інженерів, а реальна ситуація на регіональних ринках праці до уваги не береться.

Розвиток якісного і різнопрофільного кадрового потенціалу держави є питанням національної безпеки України, її міжнародного іміджу. Катастрофічна втрата Україною виробничих позицій на світовому ринку конкурентоспроможності, що об'єктивно призводить до перетворення її в країну третього світу, у зв'язку з цим є певною пересторогою для суспільства і держави [1, с. 5].

Також, слід відзначити, що попри те, що ми живемо в еру глобалізації і великих можливостей, в контексті вільного доступу до інформаційних мереж та всесвітньої мережі Інтернет, з прикрістю можна констатувати, що відсутній єдиний інформаційний простір, який би міг бути втілений у вигляді програми управління кадровим потенціалом нашої держави. Така програма могла би базуватись на основі таких етапів:

- обрання довгострокової державної стратегії з визначенням конкретних цілей, мети та напрямку економічного розвитку країни. Обов'язково вона повинна формуватись на основі економічної політики та політики регіонального розвитку;
- визначення потреб ринку праці, в залежності від обраної стратегії та тих

тенденцій розвитку різних видів діяльності, які простежуються в економіці. Саме на цьому етапі повинна бути відкорегована пропозиція освітніх послуг щодо майбутнього попиту на працівників окремих професій, адже на сьогодні вона формується в умовах повної невизначеності;

- розподіл, що виявляється у процесі збалансування попиту та пропозиції на ринку праці. Даний розподіл повинен відбуватись за мінімального втручання держави, адже важливим моментом в умовах ринкової економіки є саме вільні вибір праці та її обмін, що втілюється у міграційних процесах.

Отже, аналізуючи особливості системи державного управління ринком праці, чітко окреслюється ряд проблем у цій сфері, пов'язаних із деформацією в галузевій структурі та професійно-кваліфікаційному складі, які унеможливають ефективне регулювання діяльності ринку праці і блокують розвиток людського потенціалу й економічного зростання. Розв'язання цих проблем має бути серед пріоритетних цілей усієї державної політики, що враховуючи наявну політичну нестабільність та загальну невизначеність щодо проведення реформ та перспектив розвитку економіки та суспільства загалом, є вкрай складним завданням, проте дасть змогу оптимізувати систему державного регулювання ринком праці.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Ковбасюк Ю. В. Державна кадрова політика в Україні : стан, проблеми та перспективи розвитку : наук. доп. / авт. кол. : Ю. В. Ковбасюк, К. О. Ващенко, Ю. П. Сурміна та ін. ; за заг. ред. д-ра наук з держ. упр., проф. Ю. В. Ковбасюка, д-ра політ. наук, проф. К. О. Ващенка, д-ра соц. наук, проф. Ю. П. Сурміна (кер. проекту). – К. : НАДУ, 2012. – 72 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.academy.gov.ua/NMKD/library\\_nadu/Monografiy/08295121-aecf-499c-a114-9a08b5d8841c.pdf](http://www.academy.gov.ua/NMKD/library_nadu/Monografiy/08295121-aecf-499c-a114-9a08b5d8841c.pdf)
2. Кочемировська О. О. Напрями оптимізації державної політики в сфері розвитку трудового потенціалу України / О. О. Кочемировська. – К. : НІСД, 2013. – 38 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.niss.gov.ua/public/File/2013\\_nauk\\_an\\_rozrobku/trud\\_potenc.pdf](http://www.niss.gov.ua/public/File/2013_nauk_an_rozrobku/trud_potenc.pdf)

3. Про державне прогнозування та розроблення програм економічного і соціального розвитку регіонів : Закон України від 23.03.2000 р. № 1602-III [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1602-14>
4. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 р. № 5067-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>.

## АЗІЙСЬКІ МОДЕЛІ АНТИКОРУПЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ: ПРИКЛАД РЕСПУБЛІКИ СІНГАПУР

**Кушнар'єв Ігор Володимирович,**

КАНДИДАТ ЮРИДИЧНИХ НАУК,

ДОКТОРАНТ ВІДДІЛУ ПРАВОВИХ ПРОБЛЕМ ПОЛІТОЛОГІЇ

ІНСТИТУТУ ДЕРЖАВИ І ПРАВА ІМ. В. М. КОРЕЦЬКОГО НАН УКРАЇНИ

Об'єктом нашого дослідження є політична корупція у Сінгапурі та шляхи боротьби з нею. Ця держава продемонструвала один із найдієвіших антикорупційних механізмів у політиці, а тому її досвід заслуговує на вивчення з метою можливого використання в Україні. У дослідницьких аналізах проблематики політичної корупції на пострадянському просторі, наводять для порівняння саме тогочасний Сінгапур [6], і водночас ставлять цю державу за приклад успішного антикорупційного проекту [5].

У часи, коли Сінгапур був британською колонією, усезагальна корумпованість була соціально прийнятним, повсякденним явищем. Ризик для корупціонера бути викритим і покараним був мізерним. Антикорупційна боротьба у Сінгапурі розпочалася ще у 1871 році з прийняття кримінального кодексу (англ. Penal Code of the Straits Settlements), де корупцію було оголошено поза законом. Згодом корупція була визнана серед тих

проблем, із якими не справилася британська колоніальна влада. Цьому, як припускають дослідники [10], є три причини: 1) наявність можливостей для корупції; 2) невисокий рівень зарплат; 3) незначна ймовірність розслідування та покарання. Та й громадська думка того часу толерувала корупцію: панувало типове для більшості азійських країн терпиме ставлення до неї; корупційні дії «були радше нормою, причому для усіх верств суспільства» [2, с. 127]. Сінгапур перебував у вкрай складній економічній ситуації, яка породжувала масштабну корупцію різних видів.

Прорив відбувся, коли Партія народної дії, перемігши на виборах (1959), сформувала уряд та ініціювала Акт протидії корупції (Prevention of Corruption Act, POCA, 1960). На сьогодні Сінгапур є серед найменш корумпованих держав світу. Ще у 1996 році Служба консультацій із політичних та економічних ризиків (Political and Economic Risk Consultancy,

PERC) визначила за Сінгапуром третє місце (після Швейцарії та Австралії) у переліку найменш корумпованих країн світу. З резюме PERC: «У всіх країнах існує антикорупційна законодавча база, але ні в одній із них закон не дотримується так чітко та неухильно, як у Сінгапурі. Корумповані чиновники, особливо високопосадовці, зіштовхуються у Сінгапурі з протидією небаченої суворості» [Цит. за: 10]. За даними «Transparency International», у рейтингу 2016 року держав (індекс сприйняття корупції; англ. The Corruption Perceptions Index) Сінгапур був на 7-й позиції (це держава-лідер серед азійських держав): 2016 – індекс 84; за роки проведення замірів цього індексу щодо Сінгапуру він істотно не коливався.

Відзначимо, що боротьба з різними видами корупції, у т. ч. й політичною, традиційно є важливою темою внутрішньополітичної боротьби багатьох азійських держав. Але у більшості із них, найперше у держав-сусідів і партнерів Сінгапура по АСЕАН (Філіппіни, Малайзія, Таїланд та ін.), ця боротьба обмежувалася періодами підготовки та проведенням виборів, а потім зводилася нанівець або ж до проведення коротких за часом та звужених за цілями популістичних пропагандистських кампаній задля зведення рахунків із політичними конкурентами. Л. Гладченко [2, с. 130] як приклади наводить корупційні афери кланів президентів Х. М. Сухарто (Індонезія), Ф. Маркоса та К. Акіно (Філіппіни), Ро Де У (Південна Корея), прем'єр-міністра Т. Чинавата (Таїланд) та ін.

Як зауважував прем'єр-міністр Сінгапуру Лі Куан Ю у своїх мемуарах, «політична корупція у Сінгапурі особливо увиразнювалася під час підготовки та проведення електоральних кампаній різного рівня. Тоді змагальність ідей, програм кандидатів на виборні посади часто витіснялися «конкуренцією гаманців» [3, с. 154]. Сінгапурські очільники усвідомлювали, що така

«комерційна демократія», зумовлена чималими витратами на виборчу кампанію, запускає в дію двигун корупції, адже електоральні капіталовкладення спонсорів мають неодмінно конвертуватися у позаконкурентні урядові контракти і незаконні преференції, наділення посадами. Висока вартість виборів визнавалася прокляттям багатьох азійських країн.

Уже після перших виборів у незалежному Сінгапурі очільники держави оприлюднили всю інформацію про доходи, нерухомість, комерційні інтереси тощо. А приймаючи присягу члени першого уряду одягнули білий одяг, символізуючи чесність та чистоту поведінки і особистому та громадському житті.

Антикорупційне законодавство Сінгапура (Закон «Про запобігання корупції» [9] та ін. акти) передбачає розширене визначення неправомірної вигоди. Зловживати своєю владою стало дорого та кримінально карано: підвищувалися максимальні штрафи за корупцію в 10 разів; завідомо неправдиві свідчення у антикорупційних справах стали злочином, що карався тюремним ув'язненням і високим штрафом тощо. Уряду Лі Куан Ю вдалося досягнути цілковитого нетолерування корупції громадськістю. Влада на практиці показала: якщо порушення будуть виявлені, то жодна посада не є порятунком від покарання.

Головним органом, який було створено у 1952 році для боротьби з корупцією, є Бюро з розслідування випадків корупції (БРВК; англ. Corrupt Practices Investigation Bureau), яке вивчало найперше корупцію у вищих ешелонах влади. БРВК, наділене надзвичайними повноваженнями, стало безпосереднім виконавцем політичної волі уряду Сінгапуру у справі викорінення політичної та інших форм корупції. Це Бюро виконує водночас превентивну та репресивну функції.

Мабуть, успіх Сінгапура зумовлений найперше волею та послідовністю вищого керівництва держави, а також запровадженням (всупереч світовій практиці) принципом «презумпції винуватості» для державних службовців. Останнє передбачає, що усіляке «заохочення» чиновника розглядається як корупційний стимул (винагорода за послуги), допоки не буде доведено зворотнє; доказування невинуватості покладається на самого підозрюваного. Така стратегія для боротьби з корупцією, є радше авторитарною, але дієвою. Адже завдяки цьому, а також волі керівництва держави до змін, суспільна хвороба, якою є корупція, у Сінгапурі успішно долається. На останньому чиннику акцентує й українська дослідниця Л. Шмаль, котра до системи чинників протидії корупції у Сінгапурі віднесла: «наявність жорсткої політичної волі у лідерів країни; прийняття ефективного антикорупційного законодавства; застосування дієвих адміністративних заходів; створення спеціалізованого інституту по боротьбі з корупцією» [8, с. 110].

Сінгапур підійшов до проблеми боротьби з корупцією з пріоритетним завданням найперше викоринити саме ті умови, які сприяють їй, а не лише кримінально переслідувати корупціонерів. Антикорупційна стратегія Сінгапуру ґрунтується на принципі «логіка у контролі за корупцією» [8, с. 113], тобто «...спроби викоринити корупцію повинні ґрунтуватися на прагненні мінімізувати або виключити умови, що створюють як стимул, так і можливість, нахили особистості до вчинення корумпованих дій» [4].

У цій державі відсутні жодні імунітети щодо розслідування справ найвищих посадовців, політиків; контроль за доходами суб'єктів політичної корупції є перманентний, а не фрагментарний (як-от у деяких державах про це «згадують» лише під час виборчої кампанії, особливо при пошуку компромату на політичних опонентів). За роки антикорупційної

кампанії було чимало гучних обвинувачень високопосадовців, наприклад, щодо міністра національного розвитку Так Кіа Гана, міністра охорони довкілля Ві Тун Буна, міністра національного розвитку Те Чінг Вана та ін.

Для боротьби з корупцією у Сінгапурі також вдалися до забезпечення фінансування держслужбовців, престижність їх роботи. Тут можемо процитувати сінгапурського державця, першого прем'єр-міністра цієї держави **Лі Куан Ю**: «Невелика влада, надана людям, які не можуть гідно прожити на свою зарплату, створює стимули для її невірного використання» [Цит. за: 7]. Оплата праці прем'єр-міністра Сінгапуру (бл. 600 тис. амер. дол.) значно перевищує винагороду очільників провідних держав світу. Втім, потрібно враховувати, що у багатьох державах офіційна зарплатня не є основою доходу перших осіб держави (є різні пільги, котрі у Сінгапурі мінімізовані) [1]. Усякі пільги та привілеї сприймаються як такі, що псують людину, роблять її пристосуванцем, а це розглядається як одна з причин, що породжує політичну корупцію. Сінгапурські міністри відповідальні перед прем'єр-міністром, щопівроку декларуючи доходи (свої та членів сім'ї). У випадку, якщо у прем'єра є сумніви у доброчесності членів свого кабінету, ним ініціюється службове розслідування. В цілому сінгапурський досвід довів, що адекватна винагорода життєво важлива для підтримки чесності та моральності політиків, високопосадовців.

Отже, сінгапурському суспільству вдалося створити клімат чесності та відкритості, який перевів політичну корупцію у категорію соціально неприйнятних явищ. Однак, досвід цієї держави, попри те що його можна ставити у приклад, у повній мірі не є адаптивний (з огляду на різні національні особливості) для більшості держав світу, для яких проблема політичної корупції залишається на порядку денному.



## СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. В Сингапуре карманы чиновников проверяют руки правосудия [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://www.novayagazeta.ru/articles/2006/10/12/27619-v-singapore-karmany-chinovnikov-proveryayut-ruki-pravosudiya>
2. Гладченко Л. В. Об опыте Сингапура по противодействию коррупции / Л. В. Гладченко // Проблемы национальной стратегии. – 2014. – № 3 (24). – С. 126–138.
3. Ли Куан Ю. Сингапурская история: 1965–2000 гг. Из третьего мира – в первый / Ли Куан Ю. М. : МГИМО-Университет, 2010. – 657 с.
4. Номоконов В. А. Организованная преступность: тенденции, перспективы борьбы : моногр. / В. А. Номоконов. – Владивосток : Изд-во Дальневост. ун-та, 1999. – 304 с.
5. Поліщук А. Правила протидії корупції і досвід для України: Грузія і Сингапур / А. Поліщук // *Jurnalul juridic national: teorie și practică*. – 2016. – № 5. – 166–169.
6. Сиротин А. Опыт борьбы с коррупцией в Сингапуре [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://sudanet.ru/borba\\_s\\_corrupciei\\_v\\_singapore](http://sudanet.ru/borba_s_corrupciei_v_singapore)
7. Ткачук Д. Досвід боротьби з корупцією. Сингапур [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.pravda.com.ua/columns/2014/12/5/7046467/>
8. Шмаль Л. Сингапурська модель протидії корупції: досвід для України / Л. Шмаль // Науковий часопис Національної академії прокуратури України. – 2015. – С. 110–118.
9. Prevention of Corruption Act [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.aseanhrmech.org/downloads/singapore-Prevention\\_of\\_Corruption\\_Act.pdf](http://www.aseanhrmech.org/downloads/singapore-Prevention_of_Corruption_Act.pdf)
10. Quah J. S.T. Combating Corruption in Singapore: What Can Be Learned? / J. S. T. Quah // *Journal of Contingencies and Crisis Management*. – 2001. – Vol. 9. – № 1 (March). – pp. 29–35.

# РОЛЬ ДЕРЖАВИ У ПІДВИЩЕННІ РІВНЯ ІНТЕРНАЦІОНАЛІЗАЦІЇ ВИЩОЇ ОСВІТИ ТА ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ЇЇ ЯКОСТІ

---

**МОРОЗ СВІТЛАНА АНАТОЛІЇВНА**

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ УКРАЇНИ (М. ХАРКІВ)

НАУКОВИЙ СПІВРОБІТНИК НАВЧАЛЬНО-НАУКОВО-ВИРОБНИЧОГО ЦЕНТРУ

За дослідженнями експертів збільшення кількості іноземних студентів в освітньому

середовищі країни, не лише позитивно впливає на якість вищої освіти, перш за все

за рахунок залучення до навчального процесу високо мотивованих та підготовлених абітурієнтів, а і сприяє підвищенню динаміки економічного розвитку. Крім того, збільшення частки іноземних студентів в університетському середовищі може бути розглянуто, у тому числі й на рівні джерела розвитку толерантності студентів та їх здатності до взаємодії у межах мультикультурного суспільства. Досвід спілкування з представниками інших культур та релігійно-світоглядних концепцій дозволяє студентам, з одного боку, отримати досвід міжкультурної комунікації під час виконання спільних навчальних завдань та проектів, що само по собі є неабиякою

конкурентною перевагою на міжнародному ринку праці, а з іншого – встановити професійні зв'язки на міжнародному рівні. Залишаючи поза увагою порівняно абстрактні переваги університету та його студентів від залучення іноземних абітурієнтів до вітчизняної системи вищої освіти, звернемо уваги на деякі факти.

По-перше, серед університетів які є лідерами за рівнем інтернаціоналізації власного освітнього середовища лише незначна частка ВНЗ позиціонує у межах World University Rankings 2016-2017 з високими значеннями підсумкових показників (таблиця 1).

Таблиця 1.

**Співвідношення показників рівня інтернаціоналізації університетів з показниками підсумкового рейтингу [4]**

п/н	Назва університету	Показник у межах підсумкової оцінки World University Rankings 2016-2017	
		Частка іноземних студентів	Місце університету
1	American University of Sharjah (United Arab Emirates)	84%	601-800
2	Central European University (Hungary)	77%	301-350
3	London School of Economics and Political Science (United Kingdom)	70%	25
4	Royal College of Surgeons in Ireland (Ireland)	62%	201-250
5	University of Luxembourg (Luxembourg)	55%	178

Приймаючи до уваги зміст таблиці 1 можемо сформулювати такі попередні висновки:

– рівень позиціонування ВНЗ у межах World University Rankings 2016-2017 визначається у тому числі й рівнем інтернаціоналізації університетського освітнього середовища (університети які мають високу частку іноземних студентів та викладачів, як правило, демонструють високий рівень підсумкової оцінки. Ця теза має певні суперечності, адже ми не маємо можливості з'ясувати, який саме з факторів визначає (обумовлює) виникнення іншого.

Наприклад, частка іноземних студентів та викладачів може бути розглянута як на рівні результату успішного функціонування університету, так і на рівні джерела його конкурентних переваг. Незалежно від точки зору, фактом залишається залежність між відповідними феноменами);

– запропонована фахівцями The Times методика розрахунку частки іноземних студентів та викладачів в освітньому просторі конкретного університету не дозволяє визначити їх якість, що безумовно впливає на результати

оцінювання. Цілком очевидно, що залучення до університету абітурієнтів та викладачів з країн які мають низький рівень людського розвитку, наприклад з Центральноафриканської республіки або Еритреї (індекс людського розвитку на рівні 0,350 та 0,391 відповідно), не може бути порівняно за своїм потенціалом для підвищення конкурентоспроможності ВНЗ, з залученням абітурієнтів та викладачів з країн які мають дуже високий рівень людського розвитку, наприклад з Норвегії або Австралії (індекс людського розвитку на рівні 0,944 та 0,935 відповідно). Іншими словами, коли ми досліджуємо рівень інтернаціоналізації освітнього середовища конкретного ВНЗ, ми повинні приймати до уваги той контингент осіб які власне й визначають частку іноземних студентів;

– переважна більшість ВНЗ які демонструють високий рівень інтернаціоналізації свого освітнього середовища (9 з 10, таблиця 2) розташовані в Європі. Цей факт переконливо свідчить про можливість розгляду європейської моделі організації міжнародної діяльності в університеті (практика залучення іноземних студентів та викладачів до організаційної структури ВНЗ) на рівні еталонної. Вивчення досвіду найбільш успішних європейських університетів щодо реалізації потенціалів міжнародного співробітництва, у тому числі і практики залучення ними іноземних абітурієнтів та викладачів, не лише може, а і повинно розглядатись на рівні одного з перспективних напрямів у межах науково-теоретичного забезпечення процесів підвищення рівня інтернаціоналізації, як безпосередньо освітнього середовища вітчизняних університетів, так і системи вищої освіти в цілому.

По-друге, ідентифікація показників часток іноземних студентів та викладачів у межах освітнього середовища окремих ВНЗ у якості індикатору рівня інтернаціоналізації системи вищої освіти відповідної країни не завжди є вірним, адже екстраполяція окремих

характеристик одного з елементів на систему в цілому не завжди є вірним кроком. Крім того, слід розуміти, що збільшення частки іноземних студентів та викладачів в освітній системі ВНЗ не завжди є кроком до підвищення якості вищої освіти, як на рівні окремого університету, так і в контексті системи вищої освіти. Розвиток процесів інтернаціоналізації вищої освіти у межах її системи містить загрозу втрати вітчизняними ВНЗ тих потенціалів подальшого розвитку, які містяться в національних традиціях організації освітньої діяльності.

По-третє, рівень інтернаціоналізації вищої освіти (частка іноземних студентів в освітньому середовищі окремої країни) впливає, як безпосередньо на якість системи її вищої освіти, так і на ефективність функціонування економічної підсистеми суспільства. Останнє зауваження може бути пояснено через факт зв'язку показників частки іноземних студентів з результатами соціально-економічного розвитку країни. Наприклад, вища освіта у США, у своєму грошовому обчисленні, є п'ятою за рівнем позиціонування статтею експорту американської економіки. В економіці Австралії сфера освіти займає третє місце за обсягами формування бюджетних надходжень [1]. За результатами досліджень британських вчених, проведених у межах проекту «Вплив університетів на економіку Великобританії», іноземні студенти, без врахування витрат на навчання, здійснили у 2014 році внесок у розвиток економіки Великобританії, у вигляді оплати товарів та послуг, на суму понад 4,91 млрд фунтів стерлінгів. Через дію механізму так званого мультиефекту, ця сума обумовила також зростання виробництва у інших галузях економіки на суму майже у півтори рази перевищуючи базову [3].

Приймаючи до уваги вище наведене, можемо сформулювати такі висновки.

1. Європейська модель організації навчання іноземців у ВНЗ передбачає активну дію адміністрації університету щодо популяризації власного потенціалу у межах інституціонального простору інших країн. Наприклад, Талліннський технічний університет під час проведення профорієнтаційної роботи не обмежується презентацією власних можливостей серед учнівської молоді Естонії та інших прибалтійських країн, а активно пропонує свої послуги абітурієнтам з України, Росії, Білорусі, Польщі та Фінляндії. Наприклад у 2017 році, фахівці університету організували та провели так звані івенти у Києві, Москві та Санкт-Петербурзі. Організація та проведення таких заходів потребує відповідного фінансування, але фінансова віддача від збільшення частки студентів-іноземців в освітньому просторі університету значно перевищує витрати на організацію презентаційних заходів. За інформацією World University Rankings 2016-2017 частка іноземних студентів в університеті дорівнює 6%, що майже у два рази перевищує середній показник для українських ВНЗ. Отже, формування на рівні університету (групи університетів) підрозділу із завданнями професійної популяризації ВНЗ (групи ВНЗ) серед іноземних абітурієнтів, може бути розглянута не лише як бажаний напрям у вдосконаленні структури університету, а і як необхідний крок для підвищення фінансової незалежності університету. Наприклад, Харківський національний університет радіоелектроніки 40% свого бюджету формує за рахунок коштів отриманих від іноземців-контрактників [2,

с. 21]. Роль держави полягає у наданні університетам організаційної та інформаційної підтримки, у тому числі і використовуючи потенціали дипломатичних та інших міжнародних представництв України за кордоном. Іншими словами, дипломатичні та консульські місії України за кордоном повинні стати базою для популяризації потенціалів вищої освіти України на території відповідних країн.

2. Система вищої освіти України має суттєвий потенціал для збільшення частки іноземних студентів, адже може запропонувати конкурентну освіту, принаймні на рівні якості вищої освіти східноєвропейських країн, за відносно невеликі витрати. Разом з тим, характеристики матеріальних та нематеріальних ресурсів вітчизняних ВНЗ не завжди дозволяють реалізувати наявні можливості університетів на міжнародному рівні. Роль держави полягає у розробці та реалізації національної програми щодо цілеспрямованого розвитку декількох університетів України (наприклад десяти) за напрямом підвищення їх конкурентоспроможності до загальноєвропейського рівня. У якості прикладу змісту та практики реалізації відповідної програми слід звернути увагу на досвід Китаю в опрацюванні та забезпеченні функціонування проектів 211 та 985 (забезпечення лідерства університетів на глобальному ринку освітніх послуг).

## СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Лозовий В.С. Україна на міжнародному ринку освітніх послуг вищої освіти: Аналітичне записка [Електронний ресурс] / Лозовий В.С. // Національний інститут стратегічних досліджень. – Режим доступу: <http://www.niss.gov.ua/articles/1695/>
2. Роль університетів в економічному розвитку міст, регіонів, країни [Електронний ресурс] / (авт. тексту уч-ки III Національного форуму «Бізнес

і університети» 22.10.2015). – Режим доступу: [http://csr-ukraine.org/wp-content/uploads/2015/12/forum\\_publ\\_all\\_bezpolos\\_print.pdf](http://csr-ukraine.org/wp-content/uploads/2015/12/forum_publ_all_bezpolos_print.pdf)

3. Kelly U. The impact of universities on the UK economy / Ursula Kelly, Emeritus Iain McNicoll, James White. – London: Woburn House, 2014. – 36 p.
4. World University Rankings 2016-2017 [Electronic resource] / Rankings // Times Higher Education. – Access Mode: [https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/2017/world-ranking#!/page/32/length/25/sort\\_by/rank/sort\\_order/asc/cols/stats](https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/2017/world-ranking#!/page/32/length/25/sort_by/rank/sort_order/asc/cols/stats)

## НАДАННЯ УЧАСНИКУ АТО СТАТУСУ УЧАСНИКА БОЙОВИХ ДІЙ: методичні рекомендації

**Левкун Ярослав Антонович,**

В.О. НАЧАЛЬНИКА УПРАВЛІННЯ ДЕРЖАВНОЇ РЕЄСТРАЦІЇ

НОРМАТИВНО-ПРАВОВИХ АКТІВ, ПРАВОВОЇ РОБОТИ ТА ПРАВОВОЇ ОСВІТИ

ГОЛОВНОГО ТЕРИТОРІАЛЬНОГО УПРАВЛІННЯ ЮСТИЦІЇ В ІВАНО-ФРАНКІВСЬКІЙ ОБЛАСТІ

*Статус учасника бойових дій мають право отримати особи, які захищали незалежність, суверенітет, недоторканість та цілісність кордонів України і брали участь в анти-терористичній операції, забезпеченні її проведення.*

*Статус учасника бойових дій надається:*

- військовослужбовцям (резервістам, військовозобов'язаним) та працівникам Збройних Сил України, Національної гвардії України, Служби Безпеки України, Служби зовнішньої розвідки, Державної прикордонної служби, Державної спеціальної служби транспорту, особам рядового і начальницького складу, військовослужбовцям, працівникам Міністерства Внутрішніх Справ, Управління державної охорони, Держспецзв'язку, Державної Служби Надзвичайних Ситуацій, Державної Пенітенціарної Служби, військових формувань, які захищали

незалежність, суверенітет та територіальну цілісність кордонів України і брали безпосередню участь в антитерористичній операції, забезпеченні її проведення, перебуваючи безпосередньо в районах проведення антитерористичної операції;

- працівникам підприємств, установ та організацій, які у складі добровільних формувань залучалися і брали безпосередню участь в антитерористичній операції в районах її проведення.

*Для надання статусу учасника бойових дій:*

Військовослужбовцям та працівникам – командири (начальники) військових частин (органів, підрозділів) або інші керівники підприємств, установ, закладів у місячний строк після завершення особами виконання завдань антитерористичної операції в районах її проведення подають на розгляд відповідних комісій, утворених у вищезазначених міністерствах,

центральної виконавчої влади чи інших державних органах, у підпорядкуванні яких перебували військові частини (органи, підрозділи), установи та заклади, в складі яких проходили службу чи працювали особи, довідки та інші документи, які є підставою для надання особам статусу учасника бойових дій.

*Документи, які є підставою для надання статусу учасника бойових дій:*

- для військовослужбовців – документи про безпосереднє залучення до виконання завдань антитерористичної операції в районах її проведення, направлення (прибуття) у відрядження до районів проведення антитерористичної операції, їх перебування в таких районах з метою виконання завдань із захисту незалежності, суверенітету та територіальної цілісності кордонів України шляхом безпосередньої участі в антитерористичній операції, забезпеченні її проведення (витяги з наказів, директив, розпоряджень, посвідчень про відрядження, журналів бойових дій, бойових донесень, дислокацій, книг нарядів, графіків несення служби, звітів, зведень, донесень, матеріалів спеціальних (службових) розслідувань за фактами отримання поранень, контузій, каліцтва);

- для працівників – документи про безпосереднє залучення до виконання завдань антитерористичної операції в районах її проведення або направлення (прибуття) у відрядження для безпосередньої участі в антитерористичній операції в районах її проведення (витяги з наказів, розпоряджень, посвідчень про відрядження, книг нарядів, матеріалів спеціальних (службових) розслідувань за фактами отримання поранень, контузій, каліцтва), а також документи, що були підставою для прийняття керівниками підприємств, установ, організацій рішення про направлення осіб у таке відрядження.

*Розгляд документів та прийняття рішення для надання статусу учасника бойових дій здійснюють:* Комісії вивчають документи, у разі потреби заслуховують

пояснення осіб, стосовно яких вони подані, свідків та у місячний строк з дня надходження документів приймають рішення щодо надання статусу учасника бойових дій. За відсутності підстав повертають їх до військових частин (органів, підрозділів), підприємств, установ та організацій з метою подальшого доопрацювання.

Комісії подають на розгляд міжвідомчої комісії документи із спірних питань, які потребують міжвідомчого врегулювання.

*Дії військовослужбовців або працівників, при неподанні командиром (начальником) військової частини чи керівником підприємства, документів до відповідних комісій:*

У разі неподання командиром (начальником) військової частини (органу, підрозділу) або іншим керівником установи, закладу до відомчої комісії документів, необхідних для надання статусу учасника бойових дій, військовослужбовець та працівник може самостійно звернутися до відповідної комісії.

*Остаточне рішення про надання статусу учасника бойових дій приймається міжвідомчою комісією.*

Міжвідомча комісія розглядає документи і в разі потреби заслуховує пояснення осіб, стосовно яких вони подані, залучених свідків, представників державних органів та приймає в місячний строк з дня надходження документів рішення щодо надання статусу учасника бойових дій, про що інформує керівників підприємств, установ, організацій та органи соціального захисту населення за місцем реєстрації особи, якій встановлено статус учасника бойових дій.

*У разі відмови в наданні статусу учасника бойових дій питання про надання особі зазначеного статусу може повторно виноситися на розгляд комісії за рішенням керівника відповідного міністерства, іншого центрального органу виконавчої влади чи іншого державного органу.*