

Буковинський Вісник



державної служби та
місцевого самоврядування

Офіційна хроніка

Державне управління

Місьцеве самоврядування

Наукова думка

Перепідготовка та
підвищення кваліфікації

Статистика, факти, події



Засновник
Чернівецький регіональний центр
перепідготовки та підвищення кваліфікації
працівників органів державної влади,
органів місцевого самоврядування,
державних підприємств,
установ та організацій

Свідоцтво про реєстрацію
ЧЦ № 302 від 25.10.2005

РЕДАКЦІЙНА КОЛЕГІЯ:

голова: ЯРМИСТИЙ М. В., директор Чернівецького
регіонального центру підвищення
кваліфікації;

заступник голови: ГАКМАН С.М., заступник директо-
ра Чернівецького
регіонального центру підвищення
кваліфікації;

відповідальний секретар: ХАЛАВКА Л.В.,
завідувач редакції Чернівецького
регіонального центру підвищення
кваліфікації

члени редакційної колегії:

БУРКУТ І.Г., доцент кафедри політології та державного
управління Чернівецького національного університету
ім. Ю. Федьковича, кандидат історичних наук;
КРУГЛАШОВ А. М., професор, доктор політичних наук,
завідувач кафедри політології та державного управління
Чернівецького національного університету
ім. Ю. Федьковича;

ЖИТАРЮК Н.Г., головний спеціаліст Міжрегіонального
управління НАДС у Чернівецькій, Івано-Франківській та
Тернопільській областях;

МАКСИМЕЦЬ Д.С., директор видавництва «БукРек»,
заслужений журналіст України
РОТАР Н.Ю., професор кафедри політології та державного
управління Чернівецького національного університету
ім. Ю. Федьковича, доктор політичних наук;

СКАБ М. С., професор філологічного факультету Черні-
вецького національного університету ім. Ю. Федьковича;
СМОЛДИРЕВА Т.П., асистент кафедри журналістики
філологічного факультету Чернівецького національного
університету ім. Ю. Федьковича;

ФІСАНОВ В.П., завідувач кафедри міжнародної
інформації Чернівецького національного університету
ім. Ю. Федьковича, доктор історичних наук, професор;
ХАЛАВКА Т.Б., експерт з місцевого самоврядування, роз-
витку громад та децентралізації,
кандидат наук з державного управління;
ПАВЛЮК М. В., перший заступник голови Чернівецької
обласної ради, кандидат політичних наук;

АДРЕСА РЕДАКЦІЇ:
58001, Чернівці,
вул.Поповича, 2, 4 поверх, к.17
Тел/факс: (0372) 552903
E-mail: bukvisnyk.cv@gmail.com

Редакція зберігає за собою право скорочува-
ти й редагувати подані текстові оригінали. Жур-
нал може друкувати матеріали, не поділяючи
думки автора. Статті не рецензуються та не поверта-
ються. За точність наведених даних відповідають
автори. Передрук матеріалів – тільки з дозволу
редакції.
Періодичність виходу журналу – 4 номери на рік

У номері:

Офіційна хроніка

Прем'єр-міністр України Денис Шмигаль відвідав з робочим візитом Чернівецьку область.....	3
Сергій Осачук зустрівся із Послом Швеції в Україні.....	3

Державне управління та державна служба

Альбіна Грищенко: Організація навчально-методичного процесу в центрі підвищення кваліфікації	4
Михайло Чорней: Пріоритети діяльності Вижницької райдержадміністрації.....	8
Іларій Мінтянський: Діяльність головного управління Національної сервісної служби у Чернівецькій області	10
Анатолій Круглашов: Інститут державної служби України - зародження, розвиток, особливості	11

Місьцеве самоврядування

Екологока, спортивні змагання та фестиваль юшки - у територіальних громадах області відбулися заходи згуртування.....	14
Організація пожежної безпеки у територіальних громадах області	16
Світлана Олексійчук: Створення «Резиденції молоді» як новий рівень реалізації молодіжної політики	21

Громадянське суспільство

Володимир Старик: Становлення та розвиток громадської діяльності у Чернівецькій області	25
«Прості обличчя непрості історії»: Ілля Гуцуляк, Параска Левицька, Іван Калмуцький.....	29

Наукова думка

Історія ідей і концепцій державної влади та публічного управління в Україні: Дзюба Іван Михайлович.....	31
Історія ідей і концепцій державної влади та публічного управління в Україні: Дністрянський Станіслав Северинович.....	33

Перепідготовка та підвищення кваліфікації

В Чернівецькому ЦППК розпочалось проведення іспитів на рівень знання української мови.....	7
Чернівецький регіональний центр підвищення кваліфікації відзначив своє 25-річчя.....	37

ПРЕМ'ЄР-МІНІСТР УКРАЇНИ ДЕНИС ШМИГАЛЬ ВІДВІДАВ З РОБОЧИМ ВІЗИТОМ ЧЕРНІВЕЦЬКУ ОБЛАСТЬ

В рамках візиту, що відбувся 17 серпня, очільник Уряду взяв участь у запуску четвертого гідроагрегату Новодністровської ГАЕС в генераторному режимі. За його словами, це непересічна подія, спрямована на збереження національної безпеки України в галузі енергетики, адже блок забезпечить надійну маневрову потужність для енергосистеми в обсязі 324 МВт в генераторному режимі.

Денис Шмигаль підкреслив, що 80% обладнання – українського виробництва, до роботи були залучені великі українські заводи «Електровамаш» та «Турбоатом», а також інші вітчизняні промислові підприємства.

Штат Дністровської ГАЕС складає 430 осіб, на будівництві четвертого гідроагрегату працювало понад тисячу будівельників та монтажників. Загальна кількість людей, які були залучені в суміжних виробництвах, під час підготовки обладнання та комплектації для цієї станції, складає близько десяти тисяч.

Наступним етапом, наголосив Прем'єр-міністр, буде будівництво п'ятого-сьомого

блоків. Після завершення будівництва це буде найбільша гідроакумуюча електрична станція в Європі і шоста у світі. Також Денис Шмигаль додав, що це яскравий приклад того, як створюються робочі місця, сплачуються податки, платиться «біла» заробітна плата. Він подякував усім, хто долучився до створення гідроагрегату, і назвав його запуск подарунком для всіх українців до 30 річниці Незалежності України.

Фото: <https://www.kmu.gov.ua/news/denis-shmigal-v-ukrayini-prodovzhuyetsya-budivnictvo-najbilshoyi-gidroakumuluyuchoyi-elektrostantsiyi-v-yevropi>



СЕРГІЙ ОСАЧУК ЗУСТРІВСЯ ІЗ ПОСЛОМ ШВЕЦІЇ В УКРАЇНІ

Буковина – територія активного розвитку мікропідприємництва, і саме цей фактор сприяє нарощенню співпраці із іноземними інвесторами. Про це ішлося під час зустрічі голови Чернівецької обласної державної адміністрації Сергія Осачука із Надзвичайним і Повноважним Послом Королівства Швеції в Україні Тобіасом Тибергом.

«Буковина має високу економічну активність. Малий бізнес для краю – це продуктивний успішний шлях, рятівне коло у штормі кризи. Одна з найвищих концентрацій приватних підприємців на рівні держави, є чітким свідченням працьовитості буковинців. Крім того, багато підприємств стрімко розвиваються, виходять на держав-

ний та європейський рівень», – сказав голова Чернівецької ОДА.

Він також зазначив, що історичні зв'язки Швеції з Україною у майбутньому можуть перетворитися в успішні проекти та нову історію співпраці.

Для цього шукатимуть точки дотику, які дозволяють будувати спільний економічний та культурний простір розвитку.

Крім цього, під час зустрічі говорили про результати реформи децентралізації та напруженості в туристичній та лісовій галузях.

Джерело: <https://bukoda.gov.ua/news/sergij-osachuk-zustrivsyia-iz-poslom-shveciyi-v-ukrayini>

АЛЬБІНА ГРИЩЕНКО,

**ЗАСТУПНИК ДИРЕКТОРА
ЧЕРНІВЕЦЬКОГО РЕГІОНАЛЬНОГО
ЦЕНТРУ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ**



ОРГАНІЗАЦІЯ НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНОГО ПРОЦЕСУ В ЦЕНТРІ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ

Як на сьогодні відбувається організація навчально-методичного процесу в Центрі підвищення кваліфікації?

З 2019 року ми працюємо за новими правилами організації навчального процесу. Це пов'язане з тим, що змінилося повністю нормативно-правове забезпечення підвищення кваліфікації наших державних службовців. Відповідно до щорічної оцінки державні службовці (зазначу, що посадові особи місцевого самоврядування ще не мають такої системи щорічної оцінки – у них залишилася попередня) повинні скласти індивідуальну програму на рік, де вони вказують, які компетенції протягом цього часу повинні підвищити. І відповідно до цих їхніх особистих потреб ми складаємо уже план-графік на наступні роки, враховуючи побажання кожного державного службовця.

З 2019 р. кожен державний службовець повинен набрати протягом року один кредит і один раз на три роки підвищити кваліфікацію за професійною програмою. Крім того, наші державні службовці, які тільки прийшли на державну службу, протягом першого року роботи повинні пройти підвищення кваліфікації за професійною програмою для тих, хто вперше прийнятий на державну

службу, адже вони ще не знають цієї системи, як вона працює, не знають, відповідно, що їм треба робити. Відповідно до цієї програми вони отримують ті основні професійні компетенції, якими повинен володіти кожен державний службовець для виконання службових обов'язків.

Змінилися у нас і види програм, за якими відбувається підвищення кваліфікації. У нас є спеціальні програми, є загальні програми. Спеціальні програми враховують потреби місцевих органів влади і взагалі органів влади, які є замовниками підвищення кваліфікації. Загальні програми, що мають загальні компетенції, якими повинні володіти державні службовці, на відміну від спеціальних програм повинні бути акредитовані експертною комісією Національного агентства з питань державної служби. На жаль, у нас ще небагато таких програм, в основному це короткострокові семінари, але початок уже покладено і я сподіваюся, що в цьому році ми наздоженемо.

Протягом двох років, 2020-2021, ми вже підготували 146 спеціальних програм і шість загальних. Робота проведена дуже велика, адже треба було повністю переробити методичне забезпечення організації навчального

Працював як Центр підвищення кваліфікації, так і наші викладачі – у зв'язку з тим, що вони безпосередньо знають, які питання будуть розкривати в тому чи іншому семінарі, як розкрити відповідну тему. Змінилася форма програми, вона стала більше громадського спрямування, ніж освітянського – як це робили громадські організації за грантовими програмами.

Що стосується змісту, то він не змінився, звичайно, але ці програми повинні бути затверджені і погоджені. Затверджуються ці спеціальні програми Центром підвищення кваліфікації, а погоджуються замовником. Хочу сказати, що з погодженням у нас також не все зрозуміло до цього часу, тому що у п.12 Постанови Кабінету Міністрів України від 06 лютого 2019 року № 106 вказано, що погодження повинно відбуватися розпорядчим документом замовника. Але тут є певні труднощі. У нас на одну програму, на один семінар може бути 20 замовників. І відповідно, якщо орган влади присилає нам на навчання одну людину, то вони не будуть наказом чи розпорядженням погоджувати цю програму. Чітко ніде не вказано, як і що. Коли ми розмовляли з Нацдержслужбою, нам сказали, що може погоджувати обласна державна адміністрація. Ми будемо експериментувати, уже підготували проект такого розпорядження на друге півріччя і будемо сподіватися, що програми будуть погоджені. Якщо в облдержадміністрації скажуть, що вони не робитимуть цього, будемо знову працювати з кожним органом влади, які погоджували не розпорядчими документами, а листами. На жаль, це питання є дуже суттєвим. А що стосується, наприклад, територіальних громад, то тут уже незрозуміло, хто повинен погоджувати. Територіальна громада своїм розпорядчим документом має погодити нам програму, на яку вона посилає навіть одного учасника, одну посадову особу. І це суттєво, це багато паперової роботи, і люди не хочуть цим займатися. Тобто чітко зрозуміло, що це питання Нацдержслужбою не узгоджено, аби це можна було реалізувати.

Що стосується наших замовників. Вони намагаються визначитися з потребами на наступний рік у грудні, і відповідно до цього ми

складаємо плани-графіки на навчальний рік. Плани-графіки погоджуються розпорядженням облдержадміністрації, які ми надсилаємо всім нашим замовникам, мається на увазі місцевим органам влади, разом з планом-графіком. Так, щоб вони знали і планували уже відрядження своїх державних службовців.

Як відбулася адаптація до нових умов, пов'язаних з карантинними обмеженнями?

Змінилися форма навчання. Якщо у нас, в основному, були очні заняття, то на період карантину 2020-2021 р. вони у нас проводяться, в основному, онлайн. Онлайн-навчання для державних службовців, звичайно, вигідніше, тому що організація не витрачає багато коштів на відрядні, люди знаходяться на своїх робочих місцях, не витрачають час, але для навчання це дуже і дуже погано. Погано чим? Погано тим, що коли людина знаходиться на своєму робочому місці, то керівник вважає, що вона має виконувати його доручення, незважаючи на те, що в цей час працівник навчається онлайн. Це перше. Тобто люди не тільки відволікаються через виклики керівництва, а ще відволікаються на свою щоденну роботу. Ми намагаємося робити так, щоб наші заняття мали не тільки лекційний характер, а були більше обговоренням певної теми, щоб до цього обговорення міг приєднатися кожен учасник. Щоб зрозуміти тему, учасники повинні хоча б намагатися щось слухати, брати участь у розгляді питань – це дає певні плоди. Але водночас дуже серйозною проблемою є те, що багато державних службовців на своїх робочих місцях не мають відеокамер, не мають мікрофонів. Ми використовуємо і записи в чаті, і на дошці, намагаємося використовувати всі форми і методи навчання, які є можливими онлайн в Zoom або Google Meet. Але цього недостатньо. Протягом останніх двох років ми займаємося, в основному, короткостроковими семінарами. На жаль, тренінгова форма у нас використовується менше на період карантину.

Яким є ставлення до навчального процесу з боку слухачів?

Хочу сказати, що дуже багато державних службовців розуміють те значення, яке має

для них навчання, але більшість, на жаль, вважають, що їм без різниці, яка тему прослухати, найголовніше – отримати певну кількість кредитів. Відповідно, суто їхня цікавість до будь-якої теми уже набагато зменшується. І це є таким негативним моментом, адже нам як Центру підвищення кваліфікації цікаво працювати з тими державними службовцями, які чітко розуміють, що їм потрібно – ми завжди під них підлаштовуємося, йдемо назустріч. Наші викладачі намагаються зробити так, щоб зацікавити людей, постійно змінюють питання для обговорення, завдання, які слухачі мають виконати самостійно, а потім вже їх обговорити. І для цього ми підготували навіть дводенні семінари, особливо це стосується короткострокового семінару щодо нормативно-правового забезпечення державної служби і державного управління. Протягом першого дня у нас іде начитка лекцій, тобто розглядаємо всі питання, всі закони: Закон України «Про державну службу», Закон України «Про запобігання корупції», Закон України «Про доступ до публічної інформації», Закон України «Про звернення громадян» тощо. Оці закони ми розглядаємо протягом першого дня, а потім викладач роздає індивідуальні ситуативні завдання нашим слухачам, щоб на наступний день вони могли підготуватися і знайти рішення відповідно до нормативно-правової бази, а потім спільно обговорити ці рішення. Викладач після цього чітко вказує, що правильно, що неправильно, на що ще треба звернути увагу і таке інше.

Ось такі форми занять дійсно допомагають і дають більш практичне спрямування нашому навчанню. Ми, наприклад, коли вивчаємо діловодство, даємо домашнє завдання, щоб слухачі підготували, наприклад, шаблони певних документів і відповідним чином зберегли, потім перевіряємо виконання їх домашнього завдання, а вже на наступний день це домашнє завдання обговорюється, визначають помилки, які є типовими тощо. Тобто ми намагаємося як викладачі зробити так, щоб навіть під час онлайн-навчання наші слухачі мали можливість отримати не просто нову інформацію, цікаву інформацію, а щоб вона була суто практично

спрямована.

Що на сьогодні є актуальним?

На наступний рік взагалі будемо намагатися змінити теми наших семінарів. З'являться нові теми, але і старі також будуть розглядатися нашими викладачами по-новому, в новому ракурсі. Може бути, що якась загальна тема вивчатиметься поступово на декількох семінарах, щоб більш детально розглянути окремі питання в якихось темах. Звичайно, ми хочемо зробити так, щоб підняти глибинні моменти, надати можливість нашим державним службовцям отримати більш об'ємні знання.

Варто зауважити, що Національне агентство з питань державної служби не зовсім хоче погоджувати нам програми, які стосуються саме особистості державних службовців, мотивуючи це тим, що державні службовці можуть самі, а не за бюджетні кошти отримати потрібні їм знання у цьому напрямку – мається на увазі той же тайм-менеджмент, особисте зростання, навіть психологічні питання стресостійкості, гнучкості, емоційного вигорання. Я вважаю, що ці питання нам треба піднімати для державних службовців, бо дійсно є суттєві проблеми, і ці теми на сьогодні надзвичайно актуальні. І хоче Нацдержслужба це погоджувати – хай погоджує, а ні, то ми будемо використовувати спеціальні програми, включати окремі модулі до професійних програм саме для того, щоб ці питання все ж таки піднімалися для державних службовців. Найголовніше, щоб вони мали можливість керувати собою, своїми емоціями для того, щоб більш ефективно виконувати службові обов'язки, які стоять перед ними сьогодні, – а ми знаємо, що ці вимоги постійно зростають, і напруженість зростає. Незважаючи на те, що державних службовців нібито багато, але збільшується і кількість питань, які на них покладаються. Значить, ми повинні ще більш інтенсивно їх навчати. Найголовніше для нас – їх розуміння, що їм це потрібно. А ще дуже багато керівників вважають за непотрібне підвищувати кваліфікацію своїх працівників – я не хочу сказати, що всі, але багато з них ставляться саме так. Можливо, це через те, що не зовсім свідомими службовцями легше керувати.

Керівники вважають, що поточні справи набагато важливіші, ніж знання, вміння і навички, якими повинен володіти кожен державний службовець. Але сьогодні ми повинні розуміти, що для державного службовця, який володіє знаннями, виконання службових обов'язків буде вже автоматичним, майже автоматичним, тому що він знає як, що, коли і в якому

алгоритмі виконувати. Якщо це зрозуміють наші керівники, тоді ми будемо працювати злагоджено, єдиною командою, і робити так, щоб колектив кожного владного органу був кістяком, який знає, вміє і швидко виконує свої обов'язки. Тобто ми разом, ЦППК та владні органи, будемо працювати над підвищенням рівня іміджу влади в Україні.

В ЧЕРНІВЕЦЬКОМУ ЦППК РОЗПОЧАЛОСЬ ПРОВЕДЕННЯ ІСПИТІВ НА РІВЕНЬ ЗНАННЯ УКРАЇНСЬКОЇ МОВИ

Іспит призначений для осіб, яким потрібно підтверджувати рівень володіння державною мовою для виконання службових обов'язків. У разі успішного складання така особа отримає державний сертифікат серії УМД.

Щоб подати заявку на складання іспиту, потрібно авторизуватися в системі на сайті exam.mova.gov.ua

Класифікація рівнів володіння державною мовою

1. Початковий рівень першого ступеня: засвідчує, що особа розуміє і може вживати загальні вирази та найпростіші фрази, необхідні для задоволення конкретних потреб, зокрема представити себе чи іншу особу, запитати і відповісти на запитання про себе (місце проживання, родину, особисті речі тощо); може взаємодіяти на простому рівні, якщо співрозмовник говорить повільно і чітко та готовий допомогти.

2. Початковий рівень другого ступеня: засвідчує, що особа розуміє та може вживати окремі фрази та широко вживані вирази, пов'язані з конкретними сферами повсякденного життя (елементарна інформація про себе та свою сім'ю, здійснення покупок, місцева географія, працевлаштування тощо); може спілкуватися у ситуації, коли необхідний простий і безпосередній обмін інформацією на звичні теми.

3. Середній рівень першого ступеня: засвідчує, що особа розуміє основний зміст чіткої, стандартної інформації на теми, близькі і часто вживані на роботі, у навчанні, під час дозвілля тощо. Рівень знання української мови дає змогу впоратися в більшості ситуацій, що можуть виникнути під час подорожі Україною. Особа може просто і доладно висловлювати-

ся, зокрема на теми, що належать до особистих зацікавлень; здатна описати особистий досвід, події, мрії, плани, надати стислі пояснення щодо точки зору на деякі події.

4. Середній рівень другого ступеня: засвідчує, що особа може розуміти основні ідеї комплексного тексту як на конкретну, так і на абстрактну тему, включаючи спеціалізовані дискусії за своїм фахом; може спілкуватися з носіями мови з таким ступенем швидкості та спонтанності, який уможливує регулярні відносини з ними, не викликаючи труднощів для жодної зі сторін; може чітко і докладно висловлюватися з багатьох тем, зокрема висловлювати свою думку з певного питання, наводячи переваги і недоліки різних позицій.

5. Рівень вільного володіння першого ступеня: засвідчує, що особа може розуміти широкий спектр складних і великих за обсягом текстів та розпізнавати в них прихований зміст; може висловлюватися швидко і спонтанно без помітних ускладнень, пов'язаних з пошуком засобів вираження, легко і точно використовувати українську мову у спілкуванні, навчанні та для досягнення професійних цілей; може чітко, структуровано і докладно висловлюватися зі складних тем, демонструючи володіння знаннями правил граматики.

6. Рівень вільного володіння другого ступеня: засвідчує, що особа легко розуміє практично все, що чує або читає, може узагальнити інформацію з різних усних чи письмових джерел, зробити аргументований виклад у логічній, послідовній формі, а також висловлюватися спонтанно, швидко і точно, передаючи найтонші відтінки смислу навіть у складних ситуаціях.

(затверджено рішенням Національної комісії зі стандартів державної мови 24 червня 2021 року N 31)

МИХАЙЛО ЧОРНЕЙ,

ГОЛОВА ВИЖНИЦЬКОЇ РАЙОННОЇ
ДЕРЖАВНОЇ АДМІНІСТРАЦІЇ



ПРІОРИТЕТИ ДІЯЛЬНОСТІ ВИЖНИЦЬКОЇ РАЙДЕРЖАДМІНІСТРАЦІЇ

1. Якою зараз є структура районної державної адміністрації, як сформовано новий штат?

Відповідно до методичних рекомендацій Кабінету Міністрів України розпорядженням №139 від 01.07.2021 р. «Про структуру районної державної адміністрації» затверджено структуру Вижницької районної державної адміністрації в кількості 71 штатної одиниці та утворено наступні підрозділи: відділ організаційної роботи, документообігу та звернень громадян; відділ фінансово-господарського забезпечення; відділ юридичного забезпечення та управління персоналом; відділ ведення Державного реєстру виборців; відділ цивільного захисту, оборонної роботи, взаємодії з правоохоронними органами, запобігання корупції, мобілізаційної роботи; відділ забезпечення взаємодії з органами місцевого самоврядування, соціально-економічного розвитку та гуманітарної сфери; сектор цифрового розвитку; архівний відділ; сектор інфраструктури містобудування та архітектури, житлово-комунального господарства, екології; служба у справах дітей та управління соціального захисту населення.

Структурні підрозділи Вижницької районної державної адміністрації відповідно до чинного законодавства України забезпечують соціально-економічний розвиток рай-

ону, промисловості, сільського господарства, інфраструктури, зовнішньоекономічної діяльності, вирішують питання соціального захисту, освіти, культури та охорони здоров'я, оборонної та мобілізаційної підготовки.

2. Як відбувався процес реорганізації, з якими труднощами довелося зустрітись?

Впродовж I-II кв. 2021 р. відбувся процес реорганізації Вижницької районної державної адміністрації шляхом приєднання Путильської районної державної адміністрації. Серед найбільших труднощів були передача майна, укомплектування штату районної державної адміністрації та працевлаштування працівників Вижницької і колишньої Путильської адміністрації, загальна кількість яких до об'єднання складала 140 осіб, зокрема з урахуванням працівників, які перебували у відпустці по догляду за дітьми.

Тепер, як ми зазначали вище, структура новоутвореної Вижницької районної державної адміністрації – 71 штатна одиниця, у зв'язку з цим ми змушені були скоротити 45% працівників. З метою працевлаштування осіб, які не перейшли працювати у нову структуру, проводилися зустрічі з головами територіальних громад та керівниками підприємств, установ району, що дало нам можливість працевлаштувати значну кількість осіб, які підлягали скороченню в РДА.

3. Яких змін, на Ваш погляд, сьогодні потребує район? Які пріоритетні завдання стоять перед РДА?

За своїм географічним розташуванням Вижницький район є гірським та межує з Румунією, що визначає наступні основні завдання, які стоять перед Вижницькою районною державною адміністрацією: відкриття міжнародного пункту пропуску в с. Селятин, що дасть можливість створити належну інфраструктуру, сприятиме розвитку туризму, залученню інвестицій та відкриє красу Українських Карпат для подорожуючих. Для цього необхідно здійснити капітальний ремонт доріг регіонального, територіального та місцевого значення. Наразі ведуться будівельні роботи щодо будівництва двох мостів в с. Сергії, на окремих ділянках проводиться капітальний ремонт дороги Р-62, встановлюються дорожні знаки.

Також сьогодні одним із важливих завдань для Вижницької районної державної адміністрації є проведення імунізації населення нашого району від COVID-19. Ми переконані, що це дасть можливість захистити життя жителів нашого району.

4. Як здійснюється співпраця з територіальними громадами?

Основна мета співпраці Вижницької районної державної адміністрації з територіальними громадами – це соціально-економічний та культурний розвиток району. Ми усвідомлюємо, що більшість наших територіальних громад є новоутвореними та потребують підтримки. Саме тому Вижницькою районною адміністрацією проводяться зустрічі, наради, колегії, виїзди щодо вирішення проблемних питань громад та надання консультацій. Важливим питанням є сортування, переробка та утилізація твердих побутових відходів. Наразі з цього питання ведуться перемовини з нашими міжнародними партнерами.

Також важливим завданням розвитку району є розширення меж національних природних парків, що сприятиме розробленню

нових туристичних маршрутів, збільшенню кількості туристів, розвитку зеленого туризму та, відповідно, збільшить надходження до місцевих бюджетів.

Хочу зауважити, що спільно з територіальними громадами ми реалізували чимало соціальних та культурних проектів, серед яких, зокрема хочеться виділити збір продуктових наборів до Великодніх свят, які були передані нами для воїнів АТО на Схід України. Також з нагоди відзначення Дня Державного Прапора України за нашою ініціативою спільно з громадами було закуплено та встановлено нові 8-метрові флагштоки та прапори у Брусницькій, Берегометській, Вашківецькій, Селятинській територіальних громадах та 12-метрового – у Путильській територіальній громаді, який, до речі, встановлений на найвищій площі Буковини.

До того ж хочу зауважити, що за участі керівників районних установ, організацій, голів територіальних громад, жителів району на горі Яровиця ми встановили Прапор України та біля підніжжя вершини вшанували пам'ять Буковинського Віча, а на горі Томнатик Вижницького району провели патріотичний флешмоб «Єдині! Горді! Незалежні!» та святковий концерт «Україна – ти для нас єдина». Вважаю, що такий флешмоб сприятиме популяризації нашої гуцульської самобутності та традицій по всій Україні. Відзнятий на горі відеоролик ми розповсюдили через соціальні мережі.

Інтерв'ю записала Тетяна Ткачук





ІЛАРІЙ МІНТЯНСЬКИЙ,

**НАЧАЛЬНИК ГОЛОВНОГО УПРАВЛІННЯ
НАЦІОНАЛЬНОЇ СЕРВІСНОЇ СЛУЖБИ
ЧЕРНІВЕЦЬКІЙ ОБЛАСТІ**

ДІЯЛЬНІСТЬ ГОЛОВНОГО УПРАВЛІННЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ СЕРВІСНОЇ СЛУЖБИ У ЧЕРНІВЕЦЬКІЙ ОБЛАСТІ

З 1 липня у Чернівецькій області запрацювала Національна соціальна сервісна служба. Про її напрямки діяльності та основні завдання розповів начальник Головного управління Національної сервісної служби у Чернівецькій області Іларій Мінтянський

Якою є структура управління?

Структура Головного управління наразі складається з начальника Головного управління, двох секторів: сектору здійснення державного контролю за дотриманням вимог законодавства під час надання соціальної підтримки та сектору здійснення державного контролю за дотриманням прав дітей. Також до структури входить головний спеціаліст – бухгалтер, головний спеціаліст – юрисконсульт та головний спеціаліст по роботі з персоналом.

За якими напрямками ведеться робота?

Основним завданням Головного управління є реалізація державної політики у сфері здійснення державного контролю:

- за дотриманням вимог законодавства під час надання соціальної підтримки (державна допомога, пільги, житлові субсидії та інші виплати, що здійснюються за рахунок коштів державного бюджету), соціальних послуг;

- За використанням коштів державного бюджету, виділених для надання соціальної

підтримки, зокрема під час проведення перерахунку її розміру у разі встановлення фактів надмірної виплати коштів або надання її з порушенням законодавства;

- За дотриманням прав дітей.

Водночас Головне управління забезпечує методичний супровід діяльності місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування з питань державного контролю за дотриманням вимог законодавства під час надання соціальної підтримки та за дотриманням прав дітей. Відповідно до затвердженого Національною сервісною службою України Плану, Головне управління проводить перевірки структурних підрозділів з питань соціального захисту населення місцевих держадміністрацій, органів місцевого самоврядування, які забезпечують надання соціальної підтримки, а також служб у справах дітей та суб'єктів, що надають соціальні послуги з питань: дотримання законодавства щодо соціального захисту населення та дотримання прав дітей; дотримання вимог Закону України «Про соціальні послуги»; повноти особових справ отримувачів соціальної допомоги/послуг та достовірності наявних у них документів; достовірності відомостей, які вплинули на визначення права на соціальну допомогу/послугу та її розміру/обсягу; використання коштів державного бюджету, спрямованих на

виконання програм соціального захисту населення; ведення обліку надміру виплачених коштів державного бюджету для соціальної підтримки внаслідок неправомірного надання та/або неправильного розрахунку розміру/обсягу соціальної допомоги; дотримання вимог щодо однакового застосування законодавства під час надання адміністративних послуг соціального характеру та соціальних послуг. Головне управління у межах свої повноважень проводить інформаційно-роз'яснювальну роботу.

Які питання соціального захисту населення на сьогодні є особливо актуальними? Які пріоритетні завдання стоять перед управлінням?

На сьогодні особливо актуальними питаннями є призначення державних соціальних до-

помог, надання соціальних послуг відповідно до норм законодавства.

Пріоритетними завданнями Головного управління є здійснення комплексу заходів, спрямованих на забезпечення дотримання законності та ефективності використання бюджетних коштів та досягнення результатів відповідно до встановлених завдань, планів і вимог щодо діяльності Головного управління.

Як здійснюється співпраця з територіальними громадами?

З територіальними громадами проводиться інформаційно-роз'яснювальна робота, методичний супровід щодо забезпечення соціальної підтримки та надання соціальних послуг та здійснюється відповідний контроль.

АНАТОЛІЙ КРУГЛАШОВ,

**ЗАВІДУВАЧ КАФЕДРИ ПОЛІТОЛОГІЇ
ТА ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ
ЧНУ ІМ. Ю. ФЕДЬКОВИЧА, ДОКТОР
ПОЛІТИЧНИХ НАУК, ПРОФЕСОР**



ІНСТИТУТ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ: ЗАРОДЖЕННЯ, РОЗВИТОК, ОСОБЛИВОСТІ

Державна служба в незалежній Україні виникає як новий інститут, тому що раніше у нас не було сфери діяльності під такою назвою – у нас було «радянське будівництво» і «радянські службовці», до яких належали дуже широкі категорії населення: інженери, освітяни, медпрацівники тощо. Таким чином ми формуємо цю категорію, цей інститут лише з початками незалежності України, коли з'являється розуміння, що ми маємо побудувати власну державу. А для розбудови власної держави і її належно-

го функціонування потрібні кваліфіковані, освічені і віддані державі службовці. Ось тоді і починається формування цього інституту.

Відбувається це дуже складно, тому що власний досвід ще ледь здобувався і навряд чи був задовільний, радянський досвід багато в чому не підходив, а досвід інших країн ми не так вже й добре тоді знали, тому лихоманково шукали, яку модель організації держуправління взяти за основу. В результаті переважно орієнтувалися на європейський приклад, зокрема французької моделі

організації державної служби. Відповідно з огляду на неї у нас побудована система нормативно-правового та інституційного забезпечення державної служби.

Вперше закон «Про державну службу» у нас з'явився 16 грудня 1993 року, у ньому вперше визначилося поняття державної служби, її концепція, були сформульовані вимоги до державного службовця, його гарантії, права і обов'язки, і відповідно до цього закону ми довгий час і діяли. Таким чином, ми отримали перше нормативно-правове й інституційне оформлення інституту державної служби і, зокрема, було утворено той центральний державний орган, який займався питаннями її регулювання – Голодержслужбу України. Таким був первинний дизайн самого функціонування і наповнення змістом державної служби. Варто зазначити, що держава тоді не могла як належить дбати про державних службовців, їх соціальне забезпечення, тому за ними були закріплені певні пільги, як-то, наприклад, право на подовжену відпустку по мірі набуття стажу і право на спеціальну пенсію, якщо людина працювала на державній службі понад двадцять років. Плюс відбулося унормування проходження служби в органах місцевого самоврядування за законом 2001 року. Ясна річ, що це дозволило нам забезпечити появу корпусу, як ми сьогодні кажемо (щоправда, нормативно це належно не закріплено) публічних службовців. Хоча про це поняття у нас досі ведуться дискусії, і воно не так широко впроваджене, як мало би бути.

Було дуже багато суперечок щодо підходів до розуміння державної служби – у вузькому сенсі чи в широкому. В тих же західних країнах і не тільки, в них немає поняття «державний службовець» – є поняття «публічний службовець». Тобто кожна людина, яка виконує державні функції і чия діяльність фінансується з бюджету, що

формується платниками податків, є оцим публічним службовцем. Але у нас прийняли вузьке формулювання, тому поширили поняття державної служби лише на службу в органах державної влади, передусім виконавчої, а також запровадили різні види спеціальної служби, як-то дипломатична, служба в органах внутрішніх справ, прокуратурі тощо. Тобто в нас введено цю диференціацію: загальні поняття і унормування державної служби, унормування її проходження, специфіка держслужби в окремих її сферах функціонування.

Разом із тим через певний час, а саме після Помаранчевої Революції, стало зрозуміло, що в самому Законі про державну службу є чимало прогалин. Зокрема виявилось, що державний службовець – це надзвичайно вразлива людина не тільки соціально, але і з точки зору порядку вступу на державну службу, її проходження і звільнення. Тому що у нас склалася дуже негативна традиція, коли зі зміною першого керівника на всіх місцях державні службовці волонтаристськи, без будь-яких на те підстав просто викидалися «за борт» того органу, в якому вони працювали. А керівник намагався привести і розставити «своїх людей», керуючись як інтересами власної безпеки на цій посаді, зручністю керування, так і тим, щоб, можливо, відшкодувати і ті витрати, які він (вона) понесли при призначенні. Так ми отримали надзвичайну плінність кадрів – це була одна з величезних проблем для України. Окрім того, ми отримали проблему професійної підготовки державних службовців, забезпечення якості підвищення їх кваліфікації, перепідготовки тощо. І на це в державі теж витрачалось чимало зусиль, адже ця система складалася поволі. Поступово приходило розуміння, що державні службовці повинні бути кваліфікованими, професійними, відповідати певним моральним вимогам. Але як саме їх готувати

– це було непросте питання.

Підготовка державних службовців здійснювалася через магістратури з державного управління і державної служби Національної академії державного управління, а також через ті провідні університети, які після процедур ліцензування та акредитації отримали право здійснювати таку освітню діяльність. Підвищення кваліфікації, перепідготовку здійснювала НАДУ (для вищих керівних органів) і чотири інститути та, відповідно, регіональні центри підвищення кваліфікації державних службовців. З роками це питання так чи інакше в Україні було в основному вирішене. А далі ми зрозуміли, що якщо Україна йде шляхом європейської інтеграції, а потім, через певний час, і євроатлантичної інтеграції, то інститут державної служби повинен бути максимально адаптований для успішного виконання завдань, з цим пов'язаних. От тоді і з'явилася концепція реформування державної служби відповідно до європейських стандартів, а також спроби її втілення в реальне життя. Цим займалася Голодержслужба та інші центральні й місцеві органи виконавчої влади. Звісно, що з різним успіхом.

Разом з тим визрівало питання розробки та прийняття нової редакції закону про державну службу. І хоча воно постало на порядку денному давно (як уже згадувалося – після Помаранчевої революції), але було реалізовано (і то тільки на папері) у 2010-2011 роках. Але нова редакція закону про державну службу так і не ввійшла у дію, тому що її відтермінували через низку причин – навіть не політичних, а фінансово-економічних. Наприклад, у законі була закладена норма, що заробітна плата державного службовця повинна стартувати з двох мінімальних заробітних плат, а ясна річ, що в бюджеті на таку кількість державних службовців коштів просто не було, тому закон відкладався

декілька разів. Врешті-решт відбулася Революція Гідності і стало зрозуміло, що хоч ця нова редакція була кращою за чинний із 1993 року закон, але вона теж містила низку слабких моментів і суперечностей. Зокрема і те, що закон був спрямований на суто корпоративну ієрархічну структуру організації державної служби, і, знову ж таки, при спробах розмежувати політичні і адміністративні посади, він цей процес не завершив логічно. Нарешті у 2015-2016 роках було завершено формування нового закону про державну службу. Він був прийнятий, введений із певною затримкою, але став діяти і розв'язав багато з попередніх проблем. Ми отримали нову категоризацію посад державних службовців (А, Б, В); були запроваджені засади конкурсного відбору державних службовців, що, все ж таки, посилювало можливості притоку на службу висококваліфікованих посадовців, особливо категорії А; була запроваджена система відбору за цими категоріями, з певною участю громадськості, експертів тощо. Почали відбуватися конкурсні процедури. Багато питань викликало, які ж саме конкретні посади повинні належати до адміністративних, які до політичних, і ці питання дискутувалися також після прийняття закону. Сам закон зазнавав певних модифікацій, у тому числі, кон'юнктурних, у наступні роки. Зміни відбувалися не завжди у кращу сторону. Але, тим не менше, за тридцять років існування незалежної Української держави ми змогли сформувати правові засади, інституційний дизайн, визначити основні функції державних службовців і забезпечити появу корпусу доволі професійних державних службовців. Людей з певною мотивацією для служби в органах державної влади та проходження служби в органах місцевого самоврядування.

Очевидно, що цей процес далеко не завершений, в ньому є багато суттєвих суперечностей. Адже до цього часу не можу

сказати, що державний службовець – це завжди висококваліфікована, патріотична, віддана людина. Ті ж самі корупційні ризики, непотизм (кумівство), недостатній професіоналізм і фаховість – вони неприйнятні і непоодиноким сучасним нашим державним службовцям. Так чи інакше, всі ці явища зустрічаються до цього часу, вони потребують серйозної уваги і з боку держави, і правоохоронних органів, і закладів освіти – насамперед вищої школи, центрів підготовки та перепідготовки і підвищення кваліфікації державних службовців. Окрім того, вони потребують прискіпливої уваги громадськості. Бо, незважаючи на спроби зробити громадськість, громадянське суспільство активним учасником процесу підбору, розстановки, атестації кадрів державної служби, такої системи публічного контролю за діяльністю державних службовців, крім суто внутрішнього контролю, ми насправді все ще не маємо. І це й породжує дуже відчутні проблеми, коли

державні службовці насамперед залежать від волі свого керівництва і керівника безпосередньо, а не від потреб і запитів наших громадян. Ці недоліки й визначають напрямки подальшого реформування державної служби в Україні. З тим, щоби вона стала максимально ефективною, прозорою, відкритою, конкурентоспроможною, в тому числі привабливою як професійна сфера діяльності і як майданчик для майбутньої гідної кар'єри. Тому що навіть з поняттям кар'єри у нас складненько. Знову ж таки, жоден із законів і чинна нині редакція Закону про держслужбу не забезпечує невідворотність кар'єри для найбільш здібних, успішних, відданих справі державних службовців. Тож і далі у нас на кар'єрне просування впливають суб'єктивні, а не об'єктивні чинники, а це позначається на якості корпусу державних службовців в цілому і керівного складу зокрема. Тому роботи ще дуже багато і зупинятися на досягнутому як нібито задовільному стані нам передчасно.

ЕКОТОЛОКА, СПОРТИВНІ ЗМАГАННЯ ТА ФЕСТИВАЛЬ ЮШКИ - У ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАДАХ ОБЛАСТІ ВІДБУЛИСЯ ЗАХОДИ ЗГУРТУВАННЯ

Цьогоріч в десяти громадах області, які співпрацюють з програмою «Добре», окрім багатьох інших активностей відбуваються також заходи згуртування. «По-перше, це можливість представників різних населених пунктів відчутти приналежність до територіальної громади. По-друге, це ще один майданчик комунікацій між владою та громадою – неформальне спілкування, яке, водночас, може бути дуже дієвим», - зазначає Тарас Халавка, менеджер проекту «Голос громади у місцевому самоврядуванні»

25-26 вересня в рамках проекту відбулося три таких заходи. Перший проведено в Новоселицькій громаді, де активісти спільно з працівниками міської ради організували «зелену» толоку із прибирання. Участь у ній взяли більше як пів

сотні мешканців з різних куточків громади. Результатом стали два повних причепи мішків із сміттям. Захід показав, що і представники місцевого самоврядування, і громадські активісти переживають за екологію у власній громаді, причому не тільки у центрі, а й в інших населених пунктах. За словами організаторів, після толоки, планується закупити і встановити контейнери, щоб берег Прута залишався чистим.





У Недобойській територіальній громаді провели змагання з різних видів спорту – пляжного волейболу, мініфутболу, настільного тенісу, шахів та шашок, у яких взяли участь представники місцевого самоврядування – голова та старости, а також мешканці населених

пунктів Недобойської громади. В рамках заходу відбулося відкриття волейбольного майданчика, що дасть змогу мешканцям громади з користю проводити свій вільний час, а також організовувати подібні спортивні заходи і надалі.



Ще один цікавий захід згуртування – фестиваль юшки – відбувся в Рукшинській громаді. Незалежне журі оцінювало юшку від чотирьох населених пунктів. Змагання вийшли цікавими, адже юшку готували голова громади і чотири старости, а потім пригощали нею місцевих мешканців. Вибір саме такого формату пов'язаний з місцевою особливістю

– село розташоване близько до Дністра, і всі, хто сюди приїжджає, хочуть спробувати рибну юшку. Страва вийшла смачна, люди під час пригощання спілкувалися на різні теми з головою громади, зі старостами, говорили про бюджетні процеси, які відбуваються в громаді, про подібні заходи згуртування, які вони хотіли б проводити і наступного року.



Ігор Баб'юк, представник проекту «Голос громади у місцевому самоврядуванні»: «Як на мене, отакі душевні, сімейні заходи в громаді, вони згуртовують людей і показують про те, що громада може провести будь-які заходи, які вони собі придумують, і більше того – можуть похвалитися цими заходами перед го-

стями і перед представниками інших громад».

Заходи відбулися за підтримки Програми «Децентралізація приносить кращі результати та ефективність» (DOBRE), що виконується міжнародною організацією Глобал Ком'юнітіз (Global Communities) та фінансується Агентством США з міжнародного розвитку (USAID).

Джерело: Офіційна сторінка проекту у мережі Facebook «Голос громади - Буковина»: <https://www.facebook.com/%D0%93%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D1%81-%D0%B3%D1%80%D0%BE%D0%BC%D0%B0%D0%B4%D0%B8-%D0%91%D1%83%D0%BA%D0%BE%D0%B2%D0%B8%D0%BD%D0%B0-1482667058627873>

ОРГАНІЗАЦІЯ ПОЖЕЖНОЇ БЕЗПЕКИ У ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАДАХ ОБЛАСТІ

В Україні триває реформування місцевого самоврядування та децентралізація влади, що передбачає передання більших повноважень і ресурсів на рівень територіальних громад. Одним із основних заходів цієї реформи є побудова такої системи захисту населення і територій від надзвичайних ситуацій, що спроможна гарантувати безпеку людини.

І. ЗАВДАННЯ, ЯКІ СТОЯТЬ ПЕРЕД ОРГАНАМИ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

Перед новоствореними територіальними громадами постала низка завдань у цьому напрямку:

- створення органів управління в сфері цивільного захисту;
 - забезпечення гасіння пожеж та реагування на НС;
 - створення та керівництво місцевим пожежно-рятувальним підрозділом (МПРП);
 - організація набору добровільних пожежних, забезпечення їхньої діяльності, сприяння розвитку добровільного пожежного руху;
 - оповіщення та інформування населення про загрозу і виникнення НС;
 - укриття населення в захисних спорудах цивільного захисту (ЦЗ);
 - евакуація та розміщення населення у безпечних районах;
 - забезпечення життєдіяльності постраждалих від НС;
 - радіаційний, хімічний, біологічний, медичний захист населення;
 - інструктаж населення на випадок НС.
- Розглянемо детальніше окремі пункти.

Структурний підрозділ з питань цивільного захисту – це підрозділ виконавчого комітету відповідної ради, до сфери відання якого належить управління у сфері цивільного захисту, наприклад організація системи оповіщення, запобігання надзвичайним ситуаціям, організація протипожежної безпеки. По суті, це посадова особа або група посадових осіб, що керують всіма суб'єктами, залученими до цивільного захисту на території відповідної громади. (ВАЖЛИВО! Відповідно до Постанови КМУ від 23.10.2013 р. № 819 особи керівного складу та фахівці

територіальної громади, діяльність яких пов'язана з організацією і вжиттям заходів з питань цивільного захисту, у перший рік призначення на посаду і періодично один раз на три-п'ять років зобов'язані проходити функціональне навчання в навчально-методичних центрах сфери цивільного захисту.)

Складовими місцевого пожежно-рятувального підрозділу є:

- місцеві пожежно-рятувальні підрозділи, які створюють органи місцевого самоврядування і які перебувають на їхньому утриманні;
- добровільні пожежні, що пройшли відповідну підготовку і залучаються безпосередньо до гасіння пожеж на добровільних засадах для посилення МПРП. Органи місцевого самоврядування зобов'язані застрахувати життя та здоров'я добровольців;
- громадські об'єднання, чие основне завдання – забезпечення пожежної безпеки на території об'єднаної територіальної громади (добровільні пожежно-рятувальні підрозділи), та чий члени пройшли відповідну підготовку.

Комісія з питань техногенно-екологічної безпеки і надзвичайних ситуацій.

Її створюють органи місцевого самоврядування для координації дій різних місцевих органів влади, підприємств, установ і організацій.

Вона – колективний орган управління у сфері цивільного захисту, періодично проводить засідання з метою розроблення алгоритму дій при виникненні надзвичайної ситуації, програм техногенно-екологічної

безпеки, планів заходів для запобігання настанню надзвичайних ситуацій чи зменшення негативного впливу діяльності об'єктів підвищеної небезпеки тощо.

Голова комісії – голова ОТГ, а її члени – представники структурного підрозділу з питань цивільного захисту/посадова особа, керівники спеціалізованих служб цивільного захисту, поліції тощо.

Спеціалізовані служби цивільного захисту.

Виконують завдання у сфері цивільного захисту на території об'єднаної територіальної громади відповідно до функціональної спрямованості підприємств, установ та організацій, на базі яких їх створено. Так, наприклад, комунально-технічні служби допомагають у ліквідації наслідків надзвичайної ситуації (розчищення заметів), служби енергетики – відновлюють електропостачання тощо.

В об'єднаній територіальній громаді, де нема ризиків повеней, зсувів, аварій на об'єктах підвищеної небезпеки в межах ОТГ тощо, нема потреби у великому управлінському підрозділі з питань цивільного захисту, і навпаки - якщо такі ризики характерні для певної об'єднаної територіальної громади, то штат варто збільшити.

У разі, якщо з визначеними завданнями здатна справитись одна уповноважена особа, тоді структурний підрозділ з питань цивільного захисту не створюють, а призначають посадову особу. передбачається, що ці особи завідуватимуть МПРП, будуть відповідальні за набір і взаємодію з добровільними пожежними та добровільними пожежно-рятувальними підрозділами, а також братимуть участь у координації роботи всіх комунальних служб при настанні надзвичайної ситуації та при ліквідації її наслідків.

II. УТВОРЕННЯ ТА ОРГАНІЗАЦІЯ ДІЯЛЬНОСТІ МІСЦЕВИХ ПОЖЕЖНО-РЯТУВАЛЬНИХ ПІДРОЗДІЛІВ

У містах, селах, селищах, де нема державних пожежно-рятувальних підрозділів (частин), за погодженням з ДСНС створюють місцеві пожежно-рятувальні підрозділи.

Місцеві пожежно-рятувальні підрозділи створюють з урахуванням можливих ризиків, стану доріг, чисельності населення тощо таким чином, щоб рятування людей і гасіння пожежі почалося не пізніше ніж через 20 хвилин з моменту виклику.

Основне завдання місцевого пожежно-рятувального підрозділу – порятунок людей, розвідка пожежі та першочергові заходи з її гасіння. Якщо за результатами розвідки виявиться, що місцевий пожежно-рятувальний підрозділ не в змозі самотужки погасити пожежу, він негайно викликає найближчий державний пожежно-рятувальний підрозділ на підмогу.

Поради щодо створення МПРП

Щоб розмістити працівників, пожежно-техніку та обладнання, створити умови

для цілодобової служби, обслуговування техніки, слід збудувати чи виділити пожежне депо, а сам підрозділ забезпечити засобами телефонного і радіозв'язку, відповідним технічним обладнанням.

Бажано розраховувати пожежне депо не менш ніж на 2 виїзди і мати не менш ніж 2 пожежних автомобілі.

Штатні працівники МПРП повинні пройти відповідну підготовку у навчальних закладах ДСНС, що фінансується з коштів місцевого бюджету.

Працівники МПРП забезпечуються спеціальним (форменим) одягом, спорядженням і засобами індивідуального захисту за нормами, передбаченими для особового складу державних пожежно-рятувальних підрозділів.

Фінансування та матеріально-технічне забезпечення відбувається коштом місцевих бюджетів ОТГ. Місцева влада має право організовувати збір добровільних пожертвувань на підтримку діяльності підрозділу, по

давати заявки на гранти тощо, а з ухваленням законопроектів про реформування пожежного нагляду – отримувати платежі від страхових компаній на забезпечення діяльності пожежно-рятувального підрозділу.

Для економії коштів на підтримання діяльності МПРП у разі, якщо це не суперечить розрахункам потреб у МПРП, декілька об'єднаних громад можуть домовитися про його спільне фінансування та управління. Наприклад, замість того щоб кожна громада створювала свій підрозділ, 3 громади-сусіди можуть створити 1-2 пожежно-рятувальних підрозділи, якщо вони здатні покрити всю територію з часом приїзду 20 хвилин.

Працівники МПРП підлягають обов'язковому особистому страхуванню відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» та мають право на інші види

соціального захисту відповідно до законодавства.

Договори страхування життя і здоров'я можуть укладатися на умовах, що у разі НЕ-НАСТАННЯ страхового випадку всі платежі, внесені органами місцевого самоврядування, повертаються страхувальникові. Отже, витрати на страхування можуть стати мінімальними.

МПРП можна утворювати не тільки у формі установи, а й підприємства, що, крім діяльності у сфері пожежної безпеки, може, наприклад, виконувати завдання житлово-експлуатаційних служб. Працівники такого підрозділу будуть у вільний від викликів і професійної підготовки час вести роботи з упорядкування території. Однак у такому разі надзвичайно важливо передбачити це у посадовій інструкції працівників, погодити з ними види робіт, які вони можуть виконувати, та взяти це до уваги при визначенні розміру їхньої заробітної плати.

ІІІ. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ФУНКЦІОНУВАННЯ ДОБРОВІЛЬНИХ ПОЖЕЖНИХ І ДОБРОВІЛЬНИХ ПОЖЕЖНО-РЯТУВАЛЬНИХ ПІДРОЗДІЛІВ

Добровільні пожежні – це особи з числа тих, що постійно проживають на території ОТГ та виявили бажання, незалежно від своєї зайнятості, безплатно допомагати в гасінні пожеж, подоланні наслідків надзвичайної ситуації тощо. добровільним пожежним може стати будь-яка дієздатна особа віком від 21 до 60 років, якщо немає медичних протипоказань до роботи, пов'язаної з пожежогасінням. Після проходження відбору така особа обов'язково має пройти спеціальну підготовку і бути застрахована на рівні з працівниками МПРП.

Досвід учасників бойових дій, ветеранів, пенсіонерів та діючих працівників ДСНС може стати особливо корисним. Якщо доброволець за станом здоров'я не має можливості виконувати обов'язки, пов'язані з гасінням пожеж або ліквідацією надзвичайних ситуацій, йому можна доручити напрямок з профілактики пожеж, участь в молодіжних та дитячих програмах тощо.

Добровільні пожежно-рятувальні підрозділи – утворення, які складаються з осіб, що виявили бажання брати участь у гасінні пожеж на безплатній основі. Вони можуть виникнути шляхом самоорганізації населення в громадське об'єднання або ж можуть бути створені органами місцевого самоврядування за взірцем місцевого пожежно-рятувального підрозділу.

Рекомендовано створити місцевий постійний пожежно-рятувальний підрозділ та паралельно набрати добровільних пожежних таким чином, щоб при виникненні пожежі будь-де в ОТГ до МПРП могли долучитись добровольці. Наприклад, організувати набір добровольців по 3 і більше в кожному населеному пункті. При цьому добровольці залучаються тільки за потреби, в інший час добровільні пожежні можуть працювати на основному місці роботи чи займатись своїми справами. В перспективі у кожному населеному пункті можуть бути первинні засоби

пожежогасіння і / або мотопомпа, що дадуть змогу добровільним пожежним самостійно погасити незначну пожежу до приїзду МПРП або без виклику останньої.

Рекомендації щодо організації добору і навчання добровільних пожежних.

Спершу варто визначити, за яким підходом буде забезпечуватися пожежна безпека на території ОТГ (МПРП + добровільні пожежні чи створення добровільного пожежно-рятувального підрозділу на взір МПРП).

Треба мати на увазі, що необхідно забезпечити цілодобове чергування пожежними у достатній кількості незалежно від часу доби. Саме тому створення МПРП – базовий і надійний варіант. Однак якщо на території проживає достатньо активне населення, що не пропустить жодного чергування, можна спробувати варіант лише з добровільним підрозділом.

По-друге, треба вирішити, чи буде МПРП обслуговувати тільки одну громаду, чи й сусідню(і). У разі спільного МПРП на декілька громад організувати добір добровільних пожежних слід також спільно.

У разі створення МПРП набір добровільних пожежних слід проводити після прийняття рішення про організацію місцевого підрозділу.

Щодо відбору добровільних пожежних, то його пропонується організувати так:

1. Проінформуйте населення про започаткування добровольчого пожежного руху, роз'ясніть роль і функції добровільних пожежних, можливі гарантії для них.

2. Організуйте зустріч з усіма роботодавцями вашої ОТГ, роз'ясніть їм важливість створення добровольчого корпусу, попросіть сприяти поширенню інформації та адекватно ставитися до того, що їхні працівники можуть раз на місяць чи декілька місяців відлучатися з роботи на час пожежогасіння.

3. Організуйте пункт прийняття заяв добровільних пожежних (це може бути

кабінет у приміщенні виконкому або будівля МПРП).

4. Наберіть першу групу охочих стати добровільними пожежними, організуйте проходження ними медогляду на виявлення протипоказань до роботи, пов'язаної з небезпекою для життя.

5. Обов'язково проведіть тестування на психологічну стійкість з кандидатами, які успішно пройшли медогляд. Проведіть співбесіду з кандидатами та визначте їхню готовність стати добровільними пожежними, серйозність їхніх намірів та усвідомлення ними небезпечності роботи. До складу комісії, що проводитиме співбесіду, можете долучити представників підрозділу з питань цивільного захисту, пенсіонерів ДСНС тощо.

6. Визначте зручний для всієї групи графік навчання, зв'яжіться з навчальним пунктом ДСНС і державним пожежно-рятувальним підрозділом свого району і організуйте навчання добровільних пожежних. Зауважте, що в навчальних пунктах ДСНС постійно проходять навчання професійні пожежні, тому більшість занять будуть проводитися на території державного пожежно-рятувального підрозділу. Варто задуматися над організацією зручного транспортування добровільних пожежних до місця навчання (розвезення) або компенсації вартості проїзду громадським транспортом.

7. Визначте необхідні навчальні блоки саме для добровільних пожежних вашої ОТГ разом з навчальним пунктом (наприклад, якщо у вас немає на території багатоповерхових будинків, то добровільним пожежним можуть не знадобитися заняття щодо роботи з машинами, оснащеними високими драбинами).

8. Скоординуйте свої дії з іншими ОТГ, які направляють своїх добровільних пожежних у той же державний пожежно-рятувальний підрозділ. Так ви зможете робити змішані групи, що дозволить державним підрозділам проводити одночасну підготовку більшої кількості добровольців.

9. Підпишіть договір з кожним добровольцем про його залучення до пожежогасіння як добровільного пожежного, а також обов'язково застрахуйте його життя та здоров'я. Тільки після набрання чинності договору страхування і після відповідної підготовки добровільний пожежник може бути залучений до роботи.

10. Забезпечте регулярне тренування добровільних пожежних і працівників МПРП, відпрацювання ними базових дій, проведення підвищення кваліфікації у зручний для них час.

11. Організуйте систему добору і навчання нових добровільних пожежних на постійній основі.

Гарантії, що може надати орган місцевого самоврядування добровільним пожежним або їхнім роботодавцям

Для стимулювання розвитку добровольчого руху пожежних та підвищення мотивації органи місцевого самоврядування можуть ухвалювати рішення про надання певних гарантій і заохочень. Наданий нижче перелік містить пропозиції, що громада може взяти до уваги. Перелік не вичерпний, ви можете додати свої пропозиції та/або взяти до уваги тільки деякі з них залежно від своїх можливостей.

Компенсації роботодавцям добровольців за час, протягом якого вони були на виклику

Щомісячно / щоквартально / щорічно роботодавці добровольців можуть надавати інформацію про витрати на оплату добровольцям годин, під час яких вони були на виклику.

Шляхом аналізу документів формується сума, що з урахуванням інфляційного індексу закладається в бюджет на наступний рік (якщо є можливість компенсувати у поточному році, буде ще краще).

Розіграші путівок (туристичних, в лікувально-оздоровчі заклади), матеріальних цінностей тощо серед пожежних

Такі розіграші можна пристосовувати до різних святкових днів, що буде теж свого роду популяризацією як добровольчого руху, так і місцевої влади.

Група учасників може не обмежуватися тільки добровольцями: в розіграшах можуть брати участь і, наприклад, найкращі працівники ОМС за поданням колективу. А якщо така особа ще й доброволець, то вона має подвійний шанс виграти. У такому разі залучення працівників ОМС до участі в конкурсі – непогана політика позитивного стимулювання.

У разі сприяння з боку підприємців громади – видача карток на знижки на товари і послуги конкретних підприємств

У разі зацікавленості громади в підтримці пожежних суб'єкти господарювання самі захочуть допомогти добровольцям. Тоді, крім благодійних внесків, можливо, вони будуть зацікавлені в наданні знижок на свої товари і послуги за домовленістю.

Щоб уникнути зловживань з боку добровольців, бажано робити картки іменними і з фотографіями.

У разі, якщо добровольці добираються до місця пожежі на своїй машині, можна закупляти для них картки на паливо на місцевих АЗС. Їхня видача проводиться за потреби за погодженням з керівником місцевого пожежно-рятувального підрозділу на основі його даних про частоту викликів.

Організація безплатного спортивного залу для покращення фізичної готовності добровольців

При МПРП можуть створюватися спортивні зали, в яких будуть займатись професійні та добровільні пожежні на безплатній основі.

Спортивний зал може давати прибуток для МПРП, якщо для інших зробити платні абонентські внески і підтримувати його в належному стані.

Вручення нагород, подяк від громади

Ефективно, бо це сильний засіб морально-го стимулювання – людина відчуває потребу



**СВІТЛАНА
ОЛЕКСІЙЧУК,
ДИРЕКТОР КОМУНАЛЬНОЇ
УСТАНОВИ «МОЛОДІЖНИЙ ЦЕНТР
ЧЕРНІВЦІВ «РЕЗИДЕНЦІЯ МОЛОДІ»**



СТВОРЕННЯ «РЕЗИДЕНЦІЇ МОЛОДІ» ЯК НОВИЙ РІВЕНЬ РЕАЛІЗАЦІЇ МОЛОДІЖНОЇ ПОЛІТИКИ

Комунальна установа «Молодіжний центр Чернівців «Резиденція молоді» працює в місті Чернівцях вже 6 місяців. Установу офіційно зареєстровано як юридичну одиницю у травні, а Міжнародний день молоді став Днем народженням «Резиденції молоді», оскільки саме 12 серпня ми запросили всіх на відкриття.

Створення першого молодіжного центру в Чернівцях та області – важлива подія в житті міста. В Чернівцях (на момент старту роботи щодо створення молодіжного центру) проживало близько 89048 молодих людей віком від 14 до 35 років, що складало майже третину населення міста. Ідейники молцентру побували в тих містах, де молодіжні центри вже успішно функціонують, контраст

у визнанні і повазі.

Така гарантія не спричинює навантаження на місцевий бюджет, адже витрати на грамоти чи нагороди можуть бути мінімальні.

Це один із засобів заохочення добровольчого руху в громаді.

За матеріалами «Практичного poradnika z організації цивільного захисту в територіальних громадах», розробленого міжнародною організацією IREX у співпраці з Державною службою України з надзвичайних ситуацій та Міністерством внутрішніх справ України.

Poradnik розроблений в рамках Проекту з комунікаційної підтримки та залучення громадськості до процесу реформ за фінансової підтримки Відділу з правоохоронних питань (INL) Посольства США, в партнерстві з Міжнародною організацією з розвитку права (IDLO) та Міністерством внутрішніх справ України

з Чернівцями був разючий. Було декілька молодіжних організацій, які хотіли щось робити, але не мали приміщення, де можна було б зібратися в будь-який час, тому ідея щодо створення молодіжного центру виникла дуже вчасно, її підтримала творча молодь.

Для створення молодіжного центру було докладено багато спільних зусиль. Більше, ніж 3 роки тривала адвокаційна кампанія створення установи, лобювання виділення коштів для ремонту приміщення. Для повноти картини надаємо трохи хронології:

- 2017 рік – пошуки відповідного приміщення (за стандартами молодіжних центрів, воно має бути в центрі міста). Відділом у справах сім'ї та молоді підготовлено клопотання на міську раду щодо виділення приміщення. Прийнято рішення, що Молодіжний центр буде

розміщено за адресою Головна, 41.

- Березень 2018 року – рішенням виконавчого комітету «Про передачу основних засобів» від 27.03.2018 № 165/7 зазначене вище приміщення передано на баланс відділу.

- квітень 2018 року – відділ звернувся з проханням включити ремонтні роботи до цільової Програми з будівництва об'єктів житла і соціальної сфери в місті Чернівцях на 2017-2020 роки «Сучасне місто».

Адже, наявне приміщення потребувало капітального ремонту та встановлення каналізаційної системи, ремонту фасаду.

- квітень 2018 – відділ у справах сім'ї та молоді Чернівецької міської ради спільно з Міністерством молоді та спорту України, проектом «Інтегрований розвиток міст в Україні», що виконується німецькою урядовою компанією «Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH», Програмою розвитку ООН, UNICEF та Державним інститутом сімейної та молодіжної політики продовжує реалізовувати Програму «Молодіжний працівник».

В рамках програми 26-28 квітня 2018 року проведено тренінг в місті Чернівцях для осіб, які працюють з молоддю, та молоді міста Чернівців. За підсумками базового тренінгу учасникам, які успішно пройшли тренінг (20 осіб), Міністерством молоді та спорту України, Державним інститутом сімейної та молодіжної політики виготовлено свідоцтва про підвищення кваліфікації.

- травень 2018 року – розроблено про-

ект на Бюджет участі Чернівців щодо облаштування молодіжного центру Чернівців «Резиденція молоді».

- травень- червень 2018 року – відділ підготував клопотання на ДВНЗ «Чернівецький політехнічний коледж» розробити проект візуалізації інтер'єру приміщення та надати можливі варіанти відділу.

- липень 2018 року -- студентами коледжу запропоновано близько 10 версій ремонту та облаштування приміщення, які презентовано на пресконференції 16.07.2018 року.

- липень 2018 – департамент містобудівного комплексу та земельних відносин Чернівецької міської ради підготував проект рішення сесії на 26.07.2018 «Про внесення змін до цільової Програми з будівництва об'єктів житла і соціальної сфери в місті Чернівцях на 2017-2020 роки «Сучасне місто», затвердженої рішенням міської ради VII скликання 13.03.2017 р. №626», де заплановано доповнення пунктом «Капітальний ремонт будівлі на вул. Головній, 41 для створення Молодіжного центру», передбачивши потребу в коштах на 2019 рік в сумі 200 000 грн. (двісті тисяч грн.).

- серпень 2018 року – загадані доповнення внесені.

- серпень-вересень 2018 року – відділом направлено проект рішення «Про утворення комунальної установи «Молодіжний центр Чернівців «Резиденція молоді» та затвердження положення про неї» на жовтневу сесію Чернівецької міської ради.



- жовтень 2018 року – розпочалося голосування за проекти. Проект «Молодіжний центр Чернівців «Резиденція молоді» під номером 77 – це малий проект. Бюджет до 300 тис. грн., який розрахований на потужне облаштування вільного простору для молоді. Проект містяни не підтримали.

- жовтень 2018 – депутатські комісії щодо положення молодіжного центру

- 29.10.2018 – на 64 сесії 7 скликання Чернівецької міської ради прийнято рішення №1465 «Про утворення комунальної установи «Молодіжний центр Чернівців «Резиденція молоді» та затвердження Положення»

- 10 грудня 2018 року – зустріч з молодіжним активом міста у приміщенні, закріпленому за молодіжним центром.

- 14 грудня 2019 року – зустріч з молодіжним активом міста за участі секретаря міської ради та представника Асоціації молодіжних центрів України.

- В 2019 році відділом подано заявку на участь в проекті «Будуємо Україну разом», з 62 громад обрано 15, серед щасливчиків було і наше місто Че. Протягом двох тижнів в місті працювали 60 волонтерів (30 одного тижня, 30 наступного). В результаті роботи було здійснено ремонт двох кімнат молцентру та надано допомогу в здійсненні ремонтних робіт у двох сім'ях, які опинилися в складних життєвих обставинах. Всього було здійснено робіт більше ніж на 200 тис. грн., з яких 130 тис. грн. – кошти волонтерської організації.

- 2020 рік – виділення 200 тис. грн. на завершення ремонту в молцентрі, підведення

комунікацій.

- З 2019 по 2021 рік – приміщення навіть будучи в стадії ремонту не пустувало, його адмініструвала ГО «Чернівецький молодіжний центр», молодіжний актив проводив заходи, організовували збір коштів для виготовлення меблів на платформі «Спільнокошт».

- квітень 2021 – виділення 1 млн. 600 тис. грн. на утримання та облаштування комунальної установи «Молодіжний центр Чернівців «Резиденція молоді».

- травень 2021 – призначення директора КУ «Молодіжний центр Чернівців «Резиденція молоді», юридична реєстрація установи.

- 12 серпня 2021 року – офіційне урочисте відкриття молодіжного центру.

Що ж дало місту відкриття молодіжного центру. Якщо говорити про короткострокові результати, то це:

- поява нових громадських організацій,
- збільшення кількості молоді, зацікавлених соціально-політичною ситуацією міста,
- згуртованість громади, налагодження якісної співпраці між молоддю та владою.

Довгострокові:

- поява нової комунальної установи,
- новий рівень реалізації молодіжної політики,
- збільшення можливостей для молоді,
- нові робочі місця (всього 10 штатних одиниць),
- поява платформи для реалізації ідей молоді,
- можливість безкоштовно організовувати молодіжні заходи в максимально зручній для молоді час.



Від початку існування вже є перші кількісні та якісні показники.

Кількісні показники:

- Створено одну комунальну установу, 170 квадратних метрів приміщення для реалізації ідей молоді.

- Створено десять нових робочих місць.

- З моменту юридичної реєстрації (19.05.2021р.) організовано 150 подій, які відвідали близько 2 тис. осіб.

Якісні показники:

- Покращення іміджу міста, збільшення кількості зацікавленої молоді.

- Якісна співпраця влади та молоді.

- Нові можливості для молоді: вільний коворкінг, платформа для реалізації ідей, місце для засідань громадських організацій, студентських осередків, налагоджена співпраця з органами місцевого самоврядування, бізнес-сферою та молоддю.

З'явилися умови та бажання обласної влади створити регіональний молодіжний центр, після того як молодіжний центр Чернівців «Резиденція молоді» показав свою роботу.

Комунальна установа «Молодіжний центр Чернівців «Резиденція молоді» є установою, яка підпорядковується Департамен-

ту соціальної політики Чернівецької міської ради, її будуть фінансувати та розвивати в повному обсязі.

Серед подій, які відбулися в молодіжному центрі, хочеться згадати найбільші:

• «Тиждень молоді в КУ «Резиденція молоді» (21.06. по 27.06. 2021).

• «День молоді на природі» (24.06.2021).

• Чернівецька молодіжна поетична сцена в рамках 12 Міжнародного поетичного фестивалю MERIDIAN CZERNOWITZ (03.09.2021).

• Тренінг «Діаспора та Медіа: Інформаційна безпека завдяки кооперації, в рамках третього конгресу Світового конгресу Українських молодіжних організацій та десятого форуму української молоді діаспори «Чернівці 2021» (25.08.2021).

• Підписано меморандуми про співпрацю з місцевими громадськими організаціями та з Фондом ООН у галузі народонаселення (05.08.2021).

В нас великі плани. Беремо участь в національному конкурсі «Молодіжна столиці 2023», будемо проводити онлайн-опитування щодо становища молоді, продовжуємо співпрацювати з молоддю, владою та бізнесом, шукаємо нові проекти серед грантів. Вже є перші успіхи та перемоги. Про це згодом розповімо.



Фото: <https://www.facebook.com/mku.youth.residence/photos>

Джерела:

1. Рішення Чернівецької міської ради VII скликання від 29.10.2018 №1465 «Про утворення комунальної установи. «Молодіжний центр Чернівців «Резиденція молоді» та затвердження положення про неї» <http://chernivtsy.eu> > mrg > ses2018009-18.

2. Програма «Молодь міста Чернівців» на 2021-2023 роки, затвердженої рішенням Чернівецької міської ради від 28.01.2021 №40

<https://city.cv.ua/mt/programi-mista/programi-viddilu-u-spravakh-sim-ji-ta-molodi-145>.

3. Рішення Чернівецької міської ради VIII скликання від 29.07.2021 № 339 «Про внесення змін в Положення про комунальну установу «Молодіжний центр Чернівців «Резиденція молоді» <http://chernivtsy.eu/portal/proyekty-rishen-miskoyi-rady-na-29-lupnya-2021-roku>

<http://chernivtsy.eu/portal/f/mrp/ses2021007-06.rar> від 29.07.2021(посилання на акт на вебсайті громади)

ВОЛОДИМИР СТАРИК,

*голова громадської організації
«Товариство Український Народний
Дім у Чернівцях»*



СТАНОВЛЕННЯ ТА РОЗВИТОК ГРОМАДСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ У ЧЕРНІВЕЦЬКІЙ ОБЛАСТІ

Із розпадом Радянського Союзу та здобуттям Україною незалежності почали відбуватися активні процеси та зміни у громадському житті країни. Яку особливість ці процеси мали у Чернівецькій області, розповідає Володимир СТАРИК, голова товариства «Український Народний Дім в Чернівцях»

Радянський Союз і громадське життя. Яким воно було?

За Радянського Союзу, – люди мого покоління пам'ятають, – було величезне Все-союзне товариство «Знання», яке займалося просвітницькою діяльністю і антирелігійною пропагандою: читалися лекції, видавалася науково-популярна література. Діяло «Товариство порятунку на водах», яке у Чернівецькій області налічувало близько 50 тисяч членів, мало структури в кожному районі. Працювали профспілки, «Червоний хрест», комсомольські, партійні організації – їх була маса, тобто здавалося, що громадянське суспільство в Союзі неймовірно процвітає. Насправді все будувалося за армійським принципом: були визначені напрямки, завдання, «згори» давалися відповідні вказівки, хто чим має займатися, тобто охоплювався весь спектр того, що комуністична партія вважала важливим. Все було добре, доки існувала ієрархія, але вже коли розпочалася горбачовська перебудова, то стало видно, що часом невеличка група людей із свіжими ідеями може, наприклад, зібрати мітинг на десять чи двадцять тисяч осіб, що раніше майже неможливо було б

зробити без офіційних установ. Утворився такий паритет, тобто існували старі організації і водночас з'являлися нові.

Після алопеції 1988 року, причин якої достеменно досі ніхто не знає (чи це було отруєння талієм, чи щось інше), склалася доволі напружена ситуація: по-перше, це сталося зразу після Чорнобиля і люди ще жили в тому постчорнобильському синдромі; по-друге, влада не дозволяла робити незалежну експертизу, хоча людям було би спокійніше, щоб цим займалася не санепідемстанція, а для прикладу, вчені з університету. Однак це присікалося. Тоді якраз і зародився «Зелений світ Радянської Буковини», який очолив Леонтій Сандуляк. Організація була дуже активною – взяти хоча б те, що її учасники домоглися передачі новозбудованого обкому профспілок на початку вулиці Дубинської під лікарню для тих дітей, що хворіли. Уявити собі зараз щось подібне просто неможливо. Тоді влада йшла на поступки, адже серед громадськості виникали такі хвилі обурення і протестів, що люди збиралися на Центральній площі, били вікна в міській раді на першому поверсі, і влада просто не знала, що з цим робити. Тобто «Зелений рух Радянської Буковини» став першою такою організацією, що почала відстоювати інтереси мешканців.

Діяла громадська організація «Січ», але це було більше галицьке віяння, яке приносили студенти, що приїжджали зі Львова чи з інших міст Галичини, і яке не мало великого поширення.

Восени 1988 року з'явилося товариство «Оберіг», яке теж взорувалося на львівське «Товариство Лева», тобто воно мало культурницький характер, але такий дуже поміркований. Я пам'ятаю дискусії, які велися у редакції газети «Молодий Буковинець» – там збиралися ті, хто не боявся цього робити (бо, правду кажучи, на ті часи це було ще страшно), підтримувалася, зокрема, ідея, що українська мова має отримати статус державної. Однак через певний час такі зібрання втратили свою актуальність, тому що, по-перше, все залишалося на рівні розмов – реальних кроків для впровадження ідей не робилося. По-друге, потім це вже поширилося такими адміністративними каналами – через Український фонд культури, університети, – тоді виникло Товариство української мови імені Тараса Шевченка. У нас його першим керівником був професор Микола Гавалешко, пізніше товариство очолив Тарас Кияк, а потім головою став Віктор Косяченко. Але тоді люди брали за приклад структуру старих організацій, що мали 30-60 тисяч членства і сотні осередків, тобто намагалися робити осередки в кожному районі – головним було мати список людей. Люди відразу не платили ніяких членських внесків і то десь була свого роду фікція.

Паралельно існували громадсько-політичні організації, оскільки на той час право дозволяло на таке поняття. Зараз такого нема: або політична партія, або громадська організація. А тоді був «Народний рух за перебудову», який займався виборами, політичною агітацією. Перед Рухом, який було засновано 1989 року, влітку 1988 року була створена Українська Гельсінська спілка, громадсько-політична і правозахисна організація.

З 1988 року починають створюватися національно-культурні організації. У 1988 році, зокрема, виник і почав діяти «Єврейський культурний фонд», керівником якого був Йосип Зісельс (Йосип Зісельс, окрім того, очолював у крайовому Русі раду

національностей – це була така свого роду парламентарна структура, куди входили представники від кожної національності, бо вважалося, що національне питання є важливе і ним треба займатися). У 1989 році з'явився цілий спектр цих національно-культурних організацій: Товариство австро-німецької культури «Відродження», Товариство російської культури ім. А.Сахарова, Товариство «Беларуска Громада» ім. Франциска Скорини, вірменське національно-культурне товариство «Аревік». В ряду з тими товариствами був і Український Народний Дім, який ми заснували у 1990 році. Загалом цей рік був таким періодом відносного затишшя: як вино, що дозріває перед тим, як почати активно бродити – тобто кожен займався своїми справами.

Уже в 1990 році я був депутатом міської ради, очолив комітет з тимчасового повернення народних домів, ми допомагали цим національним товариствам. І дивним виглядає те, що з їхнього боку ми не відчували підтримки – ні в мирний час, ні в кризові часи, зокрема коли було заборонено побудову пам'ятника Буковинському Куренню.

1989 рік для мене запам'ятався тим, що у Чернівцях активно розрісся Рух, до керівництва якого я також тоді входив. Це була осінь 1989 – весна 1990, організація налічувала близько півтори тисячі формальних членів, мала багато територіальних осередків. Обком партії теж не дрімав, і зараз в архіві є списки тих людей, які посилалися, аби слідкувати і розхитувати Рух зсередини. У 1990 і 1991 роках йшла підготовка до референдуму, причому на Буковині 92% населення, включно з румунськими з молдавськими регіонами, проголосували за самостійність України.

Як продовжувався цей процес після здобуття Україною незалежності?

Стався дуже різкий злам у структурі громадського життя. Українські організації,

зокрема Український Народний Дім, перестали відчувати себе національно-культурними, оскільки держава перебрала на себе всі функції, пов'язані з освітою, культурою тощо. Ми спрямували свою діяльність на інші напрямки. Вже з 1991 року ми займаємося широкими громадськими справами, підтримкою інших громадських організацій, підтримкою громад.

Інші національно-культурні товариства почали налагоджувати відносини із закордонними урядами, що, у свою чергу, допомогло їм залучитися певною фінансовою підтримкою. Щоправда, деякі організації так і не змогли розвинутися далі і залишилися тільки формально зареєстрованими. Найбільше за кількістю було єврейських і румунських товариств. Створювалися товариства румунських викладачів, лікарів, вчителів, музикантів, репресованих, однак доволі часто вони були малочисельними. Окрім того, сьогодні ці організації не ведуть активної інформаційної роботи – принаймні в інтренет-джерелах їх діяльність практично не висвітлюється.

Євреї заснували кілька міцних інституційних установ, зокрема музей єврейської культури, який у 2008 році зареєстрований як окрема музейна установа, а до того був філією громадської організації, заснованої Йосипом Зісельсом. Там проводиться систематична робота, пишуться статті, у музей можна зайти, там є бібліотека, експонати – і це дуже позитивно, бо громадські організації тим погані, що доки в когось є ентузіазм – вони діють, а коли нема – зникають. Працює фонд «Хесед-Шушана», який реалізовує соціально спрямовані проекти.

Є товариство австрійсько-німецької культури, молодіжна організація «Буковинський Фенікс». Мало знаємо про інші національно-культурні товариства, хоча маємо мусульманську громаду, товариство корейської культури тощо.

Українські організації (знову ж таки, які не склалися з етнічних українців, але просто не декларували себе як інонаціональні), вони розрослися і, так би мовити, спеціалізувалися: жіночі, дитячі, молодіжні, соціальні, сервісні, наукові та інші – тобто величезний спектр. Такою діяльністю, можливо, якісь громадські структури займалися і в радянські часи, але це все зовсім переформатовалося, почали створюватися організації, яким було достатньо 5-10 людей-ентузіастів, щоб проводити відповідну роботу. Для прикладу, «Комітет виборців», який здійснює моніторинг, нагляд за виборами, проводить навчання – це робота, яка корисна, і хоч одні учасники йдуть, інші приходять, але організація успішно діє уже 25 років.

Найбільша біда громадського сектору зараз – це є ігнорування нашої думки владою чи обласною чи міською. Чомусь досі актуальним залишається питання української мови, окремою темою є іншомовні написи на чернівецьких будівлях.

Чи можна сьогодні, у зв'язку з реформами, із розвитком громад, говорити про новий етап розвитку громадянського суспільства?

Організації, їх мережі будуть існувати, щось робити і мати результати доти, доки матимуть фінансування. Коли вони лишаться без, так би мовити, підтримки збоку, вони зменшуються до свого природного обсягу. На жаль, мало які громадські організації у Чернівецькій області зуміли створити собі таке інституційне забезпечення, щоб мати змогу виконувати свої завдання, не думаючи на те, що мусять робити якісь проекти, аби організація могла існувати. Проектна діяльність – це добре, вона дає нам кваліфікацію і все інше, але вона примушує нас кожного року робити щось трошки інакше і не дає змогу спеціалізуватися на всіх тих напрямках, якими ми хотіли б займатися, якби мали власні ресурси.

За тридцять років було створено дуже багато різних організацій, частини з них сьогодні уже немає навіть на папері, але це природний процес. Не можна сподіватися, що якась організація зостанеться і буде працювати сто років.

Що потрібно, щоб організація існувала і розвивалася?

Це є така арифметика громадського життя. Потрібно, щоб організація мала стільки членів, щоб завдяки власним ресурсам, наприклад, членським внескам, могла забезпечувати своє мінімальне функціонування. Це є оплата приміщення, комунальних послуг, зв'язку, прибирання. Якби організація так працювала, вона могла б весь час працювати на свій розвиток. В іншому випадку, коли громадська організація береться за виконання якихось інших програм чи проектів вона, умовно кажучи, стає схожа на дерево, яке не росте рівно вгору, а спочатку вліво, а потім вправо, а потім ще кудись. Воно добре, але не так, як би хотілося. Дуже багато залежить від людей. Часто, якщо голова десь від'їжджає, вмирає чи щось інше, організація практично перестає діяти, перетворюється на фікцію. Найважче, звичайно, з молодіжними організаціями. В Народному Домі ми заснували учнівську раду, до якої щороку обирали дітей, старшокласників. Дуже приємно, що певна кількість з них стали громадськими діячами. Кожного року змінюється контингент, кожного року треба не лише провести вибори, а навчити цих дітей від нуля до того мінімального рівня, коли організація може працювати. Найсумніше те, що здібна і активна молодь, бачачи, що тут немає перспективи, з часом іде в інші структури, переїжджає до Києва. Звичайно, це теж приємно, що з нас народжуються люди, які зараз працюють на всеукраїнському рівні, але не лишається тих, хто міг би працювати тут. Тому молодіжні організації – це щось таке, що, мені здається, найважче розвивається. Винятком, можливо, є Пласт, який нормально функціонує за

рахунок великої структури і налагодженої системи навчання.

Є організації, які були дуже активні в тому, що збиралися щотижня, як-от товариство репресованих чи братство УПА, але цих людей уже нема фізично. Щодо організацій соціального напрямку, то, з одного боку, добре, що вони існують і допомагають, з іншого боку, вони привчають людей до певної бездіяльності. Було б добре створити структуру, в якій би люди один одному допомагали, робили корисні справи і вже за це отримували відповідну матеріальну допомогу.

Які рекомендації можна було б дати громадським організаціям?

Як правило, на теперішньому етапі організації вже вийшли з того стану, коли вони захищали інтереси тільки своїх членів, сучасні ГО працюють для більшого середовища людей. Тому, щоб організація розвивалась, потрібно також враховувати потреби цього середовища, бо ситуація змінюється досить динамічно. Багато громадських організацій займається проектною діяльністю і тут важливим є те, щоб вони навчились поєднувати свою суто громадську діяльність з проектною, зберегли власну ідентичність, не перетворились на виконавців забаганок донорів.

Розмову вела Лілія Халавка

Фото: <http://und.org.ua/>



180 історій про окремих осіб та родини зібрали автори проекту «Прості обличчя непростой історії». Проект, що реалізовувався благодійним фондом «Суспільні ресурси та ініціативи», мав на меті розповісти про життя звичайних людей, які мешкали на території Чернівецької області і яким довелося стати свідками низки змін - режимів, кордонів тощо. Належачи до різних етносів, маючи різні віросповідання, всі ці люди творять нашу спільну історію.

ГУЦУЛЯК Ілля Юрійович

Народився 15 липня 1895 р. у с. Костинці Сто-рожинецького повіту Буковини. Походив з бідної сім'ї.

Отримавши середню освіту, вступив на службу до австрійської армії, де дослужився до звання обер-лейтенанта. На момент розпаду Австро-Угорщини йому було 23 роки. Домігся отримання німецького громадянства. Проживав у Чернівцях.

Після вступу Червоної Армії в Чернівці у 1940 році був заарештований та звинувачений у шпигунстві на користь Румунії. У липні 1941 року Ілля Гуцуляк був повторно заарештований у таборі за «контрреволюційну агітацію серед засуджених виправно-трудо-вого табору».

У 1941 року засуджений до вищої міри покарання - розстрілу.

Реабілітований у 1992 році.



лодшим братам. Батько одружився вдруге, але незабаром і друга дружина померла. Її з братами виховувала третя батькова дружина, яка раніше працювала в їхній сім'ї у наймах.

Коли дівчині виповнилось 17 років, вона з друзями, надихнувшись книгою та художнім фільмом «Молода гвардія», який в той час вийшов на екрани, створили свою молодіжну організацію. Це був 1948 рік. Члени організації, всі такі ж самі молоді хлопці та дівчата, носили книги і їжу у ліс повстанцям, що переховувались від радянської влади, хоча ті їх неодноразово попереджали про небезпеку. Та молоді люди не зважала на ці ризики. Вони надзвичайно серйозно ставились до ідеологічної підготовки членів своєї організації. Параска знала напам'ять Декалог (10 заповідей) українського націоналіста, гімн та 44 правила українського націоналіста.

Навчаючись у десятому класі, Параска опановує медичні курси, і саме там її з подругами заарештовують. Знайшовши у неї заборонену патріотичну літературу і листівки, дівчині виносять вирок: 25 років в'язниці. Її з друзями перевозили потягом до далекого Тайшету, а звідти – кораблем до Владивостоку і далі - в Магаданський край. Дорогою було так холодно, що в'язні були змушені митися крижаною водою з бочки, щоб зігрітися.

Керівництво в'язницею, куди було доставлену Параску, за вказівками згори спеціально підселяло до політичних в'язнів кримінальних злочинців, які на той час були авторитетами на зоні. Найбільший опір кримінальникам чинили саме українські і прибалтійські політв'язні.

Параска Левицька провела в ув'язненні довгих вісім років: з 1949 по 1956 рр. Під час «хрущовської відлиги» її було звільнено як таку, що була засуджена неповнолітньою. Після звільнення Параска жила в Магадані, де і познайомилась зі своїм майбутнім чоловіком Юрієм Філяком, якого також звільнили на той

ЛЕВИЦЬКА(Філяк) Параска Антонівна (1930 – 2020)

Параска Левицька народилась 13 листопада 1930 року в с. Середній Березів (сучасна Івано-Франківщина). В 10 років залишилась без матері і старалась замінити її трьом мо-



час з ув'язнення за українську націоналістичну діяльність. Цікаво, що при знайомстві виявилось, що Параска і Юрій до ув'язнення жили в сусідніх селах: вона – в Середньому Березові, він – в Микуличині. Їхні села були розташовані всього за 10 км одне від одного. А зустрітись судилось лише після тяжких поневірянь в радянських таборах. Лише в 1983 році Параска з чоловіком Юрієм змогли переїхати до Чернівців, де і прожили весь залишок життя.

Не стало Параски Антонівни в 2020 році. До останнього подиху вона була патріоткою вільної незалежної України. Такими ж виховала двох синів та онучку. Параску Антонівну за її тверду патріотичну позицію та любов до України нагороджено орденом княгині Ольги.



Іван КАЛМУЦЬКИЙ

народився на Герцаївщині у 1900 році. Його батько помер у першій світовій війні. Мати померла досить швидко після звістки про загибель її чоловіка. Залишились семеро дітей, найстарший серед яких був Іван. На

нього лягла вся відповідальність виховання своїх братів і сестер. Успадкував від батька землю, своїм трудом добився купівлі частки лісу у селі Велика Буда. Одружився у 1927 році на Олені Олару. Разом виховали 9 дітей.

Після приєднання Герцаївського краю до СРСР у 1945 році Іван Калмуцький був висланий до Онеги разом з 42 односельчанами. Його визнали куркулем. Більше одного року він працював біля кордонів з Фінляндією у надзвичайно важких умовах. За його словами всіх годували лише чаєм та хлібом. Переважна більшість людей помирили від голоду, холоду та різних хвороб. До його вислання

він важив 85 кілограм, а повернувся з вагою у 36 кілограм.

Досить цікава історія його виживання. Будучи у важкому стані, його перемістили в кімнату мерців. Над його ліжком було написано його ім'я та прізвище, місце народження та число дітей (на той момент їх було сім). Одна з працівників трудового колективу, яка відповідала за транспортування тіл померлих була вражена тим, що у нього аж семеро дітей і здригнулась коли побачила, що він ще живий. Вона переконала керівництво закладу, що він буде жити і працювати і перемістила його в лазарет. Кожного дня вона приносила йому без відома керівництва їжу (цукор, хліб, шматочки печива та інші продукти в невеликих кількостях, те що поміщалось в кишені її халату), ризикуючи своїм життям,

Ця жінка була росіянку і поставила його на ноги. Через пару місяців його звільнили. Вона самотійно на потязі привезла його до села Валя Кузьміна і лишила його під лісом. Він не міг йти самотійно, а родичі випадково дізналися, що він на них там чекає. Його було не впізнати. Дома він почав боротися з новою силою за своє життя і протягом пів року почав набирати вагу.

У 1947 році почав працювати на складі колгоспу. У родині з'явилися ще двоє дітей. Виховав і виростив 9 дітей, всім надав можливість працювати та навчатися. Всі закінчили університети або технікуми. Його донька Елеонора Калмуцька стала доцентом кафедри економічної географії Чернівецького Національного Університету, а його наймолодший син – Лаврентій Калмуцький став професором, доктором фізико-математичних наук, ректором Тираспольського національного університету. Його діти займали посади директорів шкіл, керівниками різних державних установ. Помер Іван Калмуцький у 1985 році.

*(З фотоальбому «Прості обличчя
непростої історії»)*



ІСТОРІЯ ІДЕЙ І КОНЦЕПЦІЙ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ ТА ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ В УКРАЇНІ

ДЗЮБА ІВАН МИХАЙЛОВИЧ
(нар. 1931 р.)

С. Недокуч

І. Дзюба народився у 1931 р. в с. Миколаївка Ольгинського району Сталінської (тепер – Донецька) області в селянській сім'ї. Закінчив Донецький педагогічний інститут, аспірантуру Інституту літератури ім. Т.Г. Шевченка. Друкуватися почав з 1959 р. У 1962 р. звільнений з посади завідувача відділу критики журналу «Вітчизна» – «за ідеологічні помилки». У вересні 1965 р. на прем'єрі фільму «Тіні забутих предків» у кінотеатрі «Україна» (Київ) разом з Василем Стусом та В'ячеславом Чорноволом вийшов на сцену з першим у СРСР публічним протестом проти політики влади, оприлюднивши інформацію про таємні арешти української творчої інтелігенції.

У 1965 р. І. Дзюба написав памфлет «Інтернаціоналізм чи русифікація?» про загрозливі проблеми національних відносин у соціалістичному суспільстві. Автор власноруч надіслав її до найвищих керівних органів УРСР у сподіванні, що влада врахує перегини в національній політиці й «виправиться». У 1970-х рр. був підданий гонінням за погляди, висловлені в окремих публікаціях. Зокрема, у 1972 р. був виключений зі Спілки письменників України. А у 1973 р. Київський обласний суд засудив його до 5 років ув'язнення і 5 років заслання за «антирадянську» працю «Інтернаціоналізм чи русифікація?». Восени 1989 р. І. Дзю-

ба був одним зі співзасновників Народного Руху України. З 1991 р. – головний редактор журналу «Сучасність», згодом – голова редакційної ради. У листопаді 1992 р. став другим міністром культури незалежної України. У 1999–2005 рр. очолював Комітет з Національної премії України імені Тараса Шевченка.

Для публіцистичних творів І. Дзюби характерне домагання природних прав українців у межах дуалістичної лояльності: гуманістичних ідей комуністичної доктрини і загальнолюдських цінностей, що походять від потреб кожного індивіда з його національними, культурними та ментальними особливостями. Зважаючи на своє радянське громадянство, «пролетарське» походження і виховання, І. Дзюба намагався реформувати закостенілу систему радянського панування на теренах СРСР. Його праця «Інтернаціоналізм чи русифікація?» завдяки відмінній базі цитат, фактів та логічно вплетеним постулатам природного права індивіда й народу могла стати детально прорахованим посібником прозріння партійної номенклатури всіх рівнів, якій, щоправда, не судилося миттєво дістатися свідомості чесних і послідовних комуністів в Україні. Водночас для решти співгромадян автора ця робота засвідчила наполегливу життєздатність українських прагнень свободи і незалежності, а також – існування

у суспільстві потенційних моральних авторитетів нації.

І. Дзюба намагався повернути українцям саме поняття нації у його первісному, вільному від ідеологічних тлумачень та спотворень вигляді. Така деміфологізація та дештампізація «націоналізму» мала за мету громадсько-політичне, культурне та економічне відродження мешканців України, які, в тому числі завдяки І. Дзюбі, просунулися на крок далі шляхом самоусвідомлення та самоідентифікації. Своєю чергою, інтелектуал продемонстрував у своїх працях не лише ретроспективне підґрунтя для національного самовираження українців: він майстерно і влучно описав потворне відступництво чиновницького партійного апарату, його вождів від об'єктивних канонів світо- і суспільствотворення та від неабсолютних, але основоположних концептів для комуністів та соціалістів, які у Союзі було перекручено, забуто чи знівельовано.

Також публіцист вдався до практичних порад своїм співгромадянам, виходячи з точки зору власних візіонерських поглядів на майбутній розвиток СРСР, його республік, серед них – і України. Йдеться про публічний виклик антилюдському режимові, етику творення, а не руйнації, толерантності, а не конфронтації, самоусвідомлення, а не самозабуття. У творах І. Дзюби знаходимо дуже обережне ставлення до явища глобалізації, що поширюється у свідомості людей та планетою шляхом нівеляції національно-культурних кордонів, на зміну яким нав'язується універсальна система ринкового функціонування суспільства.

Для І. Дзюби є неприйнятною підміна категорій правди, добра і традиції категоріями вигоди, інтересу, прибутку. Він виступає своєрідним оборонцем традиційних культур, проводячи паралелі поміж колишнім радянським інтернаціоналізмом та сучасною споживацькою цивілізацією. Публіцист відроджує забуте поняття націоналізму як

любові до свого народу, який сприймається через призму належності до світової родини націй, без ненависті та упередженого ставлення до інших народів. І. Дзюба наголошує на неможливості та небезпеці домінування матеріальних цінностей над моральними і, таким чином, заперечує твердження пропагандистів новітнього світового порядку про те, що тільки матеріальний добробут і рівність можуть забезпечити мир та спокій на планеті, а тому цій концепції мають підпорядковуватися всі інші.

Український інтелектуал не відкидає економічного чинника як важливої частини життєдіяльності людства, проте нагадує, що лише самої економіки замало, аби на ній як на фундаменті побудувати нормальне здорове суспільство. Досконало знаючи методи та канони функціонування радянського тоталітаризму, І. Дзюба на засадах християнської моралі, толерантності та солідаризму намагається запобігти дегуманізації вже посттоталітарного суспільства.

Основні праці: Дзюба І. Інтернаціоналізм чи русифікація? – К.: Вид. дім “Києво-Могилянська акад.”, 2005. – 330 с.

Джерела: Бойко Л. Як розпинали Івана Дзюбу [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://litopys.org.ua/idzuba/dz22.htm>; Залізник Ю.Б. Державотворчі настанови періоду детоталітаризації у публіцистиці Івана Дзюби // Вісн. Львівськ. нац. ун-ту. ім. І.Я. Франка, Сер. Журналістика: [Зб. наук. пр.]. – Львів: ЛНУ, 2006. – Вип. 27. – С. 33-44; Касьянов Г. Незгодні: українська інтелігенція в русі опору 1960 – 80-х років. – К.: Либідь, 1995. – 224 с.; Русначенко А. Розумом і серцем. Українська суспільно-політична думка 1940–1980-х років. – К.: Вид. дім “Києво-Могилянська акад.”, 1998. – 324 с. І.

Історія ідей і концепцій державної влади та публічного управління в Україні: Енциклопедичний довідник / За заг. ред. Ярмистого М.В. – Чернівці: Букрек, 2016. – 272 с.

ІСТОРІЯ ІДЕЙ І КОНЦЕПЦІЙ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ ТА ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ В УКРАЇНІ



ДНІСТРЯНСЬКИЙ СТАНІСЛАВ СЕВЕРИНОВИЧ (1870 – 1935)

Н.Ю.Ротар

С. Дніпрянський народився 13 листопада 1870 р. у Тернополі. У 1888 році він з відзнакою закінчив гімназію і вступив на юридичний факультет Віденського

університету. З 1901 по 1918 роки був професором австрійського цивільного права у Львівському університеті. Тут С. Дністрянський розгортає широку наукову діяльність, очолює юридично-статистичну комісію Наукового товариства імені Тараса Шевченка, з 1901 р. редагує «Часопис правничий і економічний», публікує статті на юридичні теми і рецензії в українській, польській і німецькій пресі.

У 1901–1913 роках опублікував трьома мовами понад 12 новаторських правових праць, зокрема: «Чоловік і його потреби в правовій системі», «Реформа виборчого права в Австрії», «Звичаєве право і соціальні зв'язки» та інші. У 1907 і 1911 роках його було обрано депутатом до Австро-Угорського парламенту. У 1920 р. написав проект Конституції для Західно-Української Народної Республіки. Помер Станіслав Северинович Дністрянський 5 травня 1935 р., похований в м. Ужгород. Проаналізувавши політичні та правові ідеї відомих європейських теоретиків права, С. Дністрянський запропонував соціологічно-правовий підхід до розуміння понять «право», «держава», «народ», намагаючись ослабити правничий позитивізм підкресленням

соціального характеру норм та природних засад права.

Основою держави С. Дністрянський вважав суспільство, насамперед особливості його зародження, формування суспільних груп та перших правил організації відносин між цими суспільними групами, членами цих або інших суспільних груп. Серед первинних (органічних) суспільних груп С. Дністрянський виділяє родину, рід, плем'я, народ та державу, які у його правовій концепції є першоосновою (першоджерелами) права. Ідея ж права з'являється з появою та задоволенням елементарних, необхідних, «питомих» (рідних) життєвих, економічних потреб людей – «чутства недостатчі, получене зі змаганням до її усунення». Вже у первісних людей С. Дністрянський виявляє перші правила, які керували їхню поведінку стосовно членів соціальних груп. Оскільки «держава», за С. Дністрянським, утворюється як результат органічної потреби суспільства, то до органічних суспільних об'єднань, крім подружжя, родини, роду, племені, держави, С. Дністрянський відносить також народ. Під поняттям «народ» він розуміє організацію людей, яка утворилась після виникнення держави у формі протесту проти територіальної влади держави. На думку науковця, культура суттєво впливала на свідоме життя людей у межах первісних держав.

Навіть завоювання державою з однією культурою значних територій держав з

іншими культурами не завжди змінювало світогляд захоплених людей. У державах, які розширювали свою територію за рахунок завойованих земель, складалась така ситуація, що в державі починали існувати цілі групи людей, вихованих іншою культурою, з іншими звичаями, традиціями, за іншими первісними родовими зв'язками. Ці групи були незадоволені тим, що їх відокремлено від спільних культурних груп і прагнули до об'єднання. Окремі суспільні групи почали внутрішню боротьбу проти територіальної влади держави.

С. Дністрянський вважав, що упродовж періоду XVIII–початку ХХ ст. відбувався процес виникнення національної ідеї, яка мала двоякий характер: з одного боку, вона виступала у формі прагнення до однієї національної держави, частини якої перебували на території різних держав, з другого, – у формі прагнення до національної автономії у державах, де крім корінного народу проживало ще декілька захоплених народів, які також прагнули мати власну національну державу. Порівнюючи поняття народу та держави, науковець знаходить у них спільні корені в родині, роді та племені, але він вважає, що мета їх створення була різною. Основною метою створення держави є захист власної території й організація всіх державних і міждержавних справ, а метою створення народу як свідомої суспільної групи, яка виникла після утворення держави, є збереження народної культури й поширення її серед майбутніх членів народу.

Важливими ознаками народу, на думку С. Дністрянського, є його природне походження, наявність власних етнічної території й культури. Під останньою він розуміє сукупність тих звичаїв, традицій, обрядів, які в процесі об'єднання різних племен стали загальнообов'язковими для всіх об'єднаних племен у народі. Отже, основним елементом народу є його культура. У такий спосіб відбувається природний процес злиття одних племен з іншими пле-

менами, які були сильнішими культурою та силою. Культура сильніших народів домінує згодом у новому народі, який виникає через злиття кількох племен. Такий процес називається асиміляцією. Керуючись цим, С. Дністрянський доводить, що кожен народ є витвором процесу асиміляції двох основних чинників: звичаю й культури.

Однією з основних рис держави є наявність території, яку С. Дністрянський розуміє як спільну для народу частину землі, з якою він пов'язує свою долю, оскільки оселився на-завжди з давніх віків, відчуваючи у ній свій дім. Оскільки територія має етнографічне та політичне значення, для народу важливим є територія “з якою він пов'язує свою долю, де народ почуває себе як вдома, бо живе на невід'ємній чужими народами території”. Цю територію С. Дністрянський називає батьківщиною. У випадках, коли члени народу поселяються поза межами своєї батьківщини, територія, на якій вони поселились є для них чужою, однак вони не перестають належати до свого народу. На думку С. Дністрянського, щоб стати членом народу, не важливо, чи особа знає мову цього народу, користується його культурними цінностями і знає його історичні традиції, а важливо те, що вона хоче стати членом даного народу, який має і власну народну мову і культуру, свої історичні традиції та звичаї.

Отже, культурна характеристика відповідає за усвідомлення членів народу себе такими, і за бажання залишатися такими. На основі цих тверджень С. Дністрянський формує власну теорію самовизначення народів, тобто створення національної української держави, маючи на увазі її три основні елементи: територія, люди, цивілізація. Державну територію української держави він визначає через політичний принцип, а народну (національну) – лише через етнографічний. Держава за С. Дністрянським є виявом формальної влади, яку суспільство надало їй для збереження загального суспільного ладу, тому цей вплив не є зовсім самостійним,

внутрішнім, але похідним, зверхнім. І хоча держава може застосувати фізичний примус, вона повинна залишати свободу народу й соціальним групам у висловленні власних переконань. проте не зобов'язана їх усіх приймати.

У вищенаведених твердженнях ученого відображено основні тези теорії суспільного договору, за якої держава виникла внаслідок договору між людьми коли народ є джерелом і носієм влади в суспільстві. Саме ця ідея лягла в основу принципу самовизначення народів. У понятті самовизначення народів науковець вбачав зовнішній і внутрішній зміст: (1) зовнішній проявляється у виявленні бажання самостійно обирати й творити свою долю; (2) внутрішній є повною самостійністю або повною політичною автономією. Тож провідний шлях нової держави, на думку науковця, є правом народної правди.

Основні праці: Дністрянський С. Боротьба народу за право // Діло. – Львів, 14.01.1928. – Ч. 10. – С. 1; Дністрянський С. Загальна наука права і політики – Прага. Український університет, 1923. – Т. 1. – 393 с.; Дністрянський С. Звичаєве право – асоціальні зв'язки. Причини до пояснення §10 австрійської книги законів цивільних. // Часопись правнича і економічна. – Львів, 1902. – р. 3. – Т. 4 – 5. – С. 1 – 42; Дністрянський С. Національна статистика. Львів. 1910; Дністрянський С. Нова держава // Український скиталець. Відень-Прага-Львів, 1923; Дністрянський С. Нова держава // Український скиталець. – Відень-Прага – Львів, 1923. – С. 5 – 29; Дністрянський С. Нова держава. Інавгураційний виклад ректора проф. С. Дністрянського / Український вільний університет в Празі, в роках 1921 – 1926. – Прага, 1927. – 97 с.; Дністрянський С. Нові проекти української конституції // Воля. – Відень, 1920. – Т. 6. – Ч. 5. – С. 232 – 237; Т. 6 – Ч. 6. – С. 301 – 309; Т. 6. – Ч. 7–8. – С. 342 – 348; Дністрянський С. Погляд на теорії права та держави // Ювілейний збірник Наукового товариства ім. Шевченка у Львові в п'ятдесятиліття оснований 1873–1923. – Львів, 1925. – С. 1–63; Дністрянський С. Погляд на

теорії права та держави /Ювілейний збірник Наукового товариства ім. Шевченка у Львові в п'ятдесятиліття оснований 1873 – 1923, Львів 1925. – 63 с.; Дністрянський С. Полагода шкоди з огляду економічного і соціального // Часопись правнича. – Львів, 1897. – р. 7. – С. 1–102; Дністрянський С. Природні засади права (§ 7 к.ц.з.) // Правничий вісник – Львів, 1911. – р.2. – Ч. 3 – 4. – С. 205 – 233; Дністрянський С. Самовизначення народів // Воля. – Відень, 1919. – Т. 5 – Ч. 4 – С. 102 – 106; Т. 5 – Ч. 4. – С. 150 – 154; Т. 5 – Ч. 5. – С. 198–203; Дністрянський С. Соціальні форми права // Записки Соціально-економічного відділу ВУАН. – Київ, 1927. – Т. 5 – 6. – С. 1 – 32.

Джерела: Андрусак Т. Академік Станіслав Дністрянський і його роль у створенні та розвитку Українського Вільного Університету / Т. Андрусак // Науковий збірник УВУ. – Мюнхен-Львів, 1995; Возний В. І. Основоложник українського правознавства // Вісник Національної академії наук України. – 1995. – № 11 – 12. – С. 59 – 63; Стецюк П. Станіслав Дністрянський як конституціоналіст / П. Стецюк. – Львів. – 1999. – 232 с.; Коваль А. Джерела та форми права в правовій концепції Станіслава Дністрянського / А. Коваль // Актуальні проблеми держави і права: Збірник наукових праць Одеської національної юридичної академії. – Одеса, 2002. – Вип. 16. – С. 107 – 111; Коваль А. Соціальне поняття права в правовій концепції С.Дністрянського // Вісник Львівського національного університету імені Івана Франка. Серія юридична. – Вип. 36. – Львів, 2000. – С. 170 – 175; Коваль А. Поняття, форми та види міждержавних і міжнародних відносин у концепції С. Дністрянського // Життя і право. Львівський правничий часопис. – 2005. – № 1. – Львів, 2005. – С. 23 – 27; Мушинка М. Станіслав Дністрянський – засновник нової науки права (1870 – 1935) / Академік Станіслав Дністрянський. 1870 – 1935. Бібліографія. – К.: Довіра: Генеза, 1992.

Історія ідей і концепцій державної влади та публічного управління в Україні: Енциклопедичний довідник / За заг. ред. Ярмистого М.В. – Чернівці: Букрек, 2016. – 272 с.

ЧЕРНІВЕЦЬКИЙ РЕГІОНАЛЬНИЙ ЦЕНТР ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ВІДЗНАЧИВ СВОЄ 25-РІЧЧЯ

30 вересня відбулися урочистості з нагоди 25-річчя заснування Чернівецького регіонального центру підвищення кваліфікації.

Колектив Центру та його викладачів привітали представники Чернівецької обласної ради, колеги і партнери з-за кордону. **Михайло Павлюк**, заступник голови обласної ради, відзначив важливість роботи, яку здійснює навчальний заклад, а також окреслив перспективні напрямки майбутньої діяльності. На сьогодні, зауважив він, особливо у контексті реформ, питання підготовки фахівців та підвищення їх професійного рівня, зокрема в органах місцевого самоврядування, є надзвичайно

актуальним. За сумлінну працю, високий професіоналізм і вагомий внесок у справу розвитку регіону працівників закладу нагородили грамотами обласної ради та іменними подарунками.

Микола Ярмистий, директор Центру підвищення кваліфікації, розповів учасникам про історію створення закладу, а також про основні напрямки його роботи на сьогодні, адже окрім навчальної-методичної діяльності РЦПК активно займається науковими дослідженнями, видавництвом збірників наукових праць, проводить комунікативні заходи, реалізовує спільні проекти із закордонними партнерами.



Маріус-Даніель Божор, начальник Ясського територіального центру безперервної освіти для публічного управління, у складі Бухарестського Національного інституту управління.

«Вітаю увесь персонал Чернівецького регіонального центру підвищення кваліфікації з чудовими результатами, яких ви досягли за цей час, та з усією тією діяльністю, здійсненою вами впродовж багатьох років на службі вдосконалення державного управління, з метою кращого функціонування та надання якісних послуг громадянам та працівникам установ, до яких вони належать.

Співпраця Ясського територіального цен-

тру Бухарестського Національного інституту публічного управління з Чернівецьким регіональним центром підвищення кваліфікації триває понад 10 років з моменту підписання першого протоколу про партнерство між нашими установами та участі у спільних заходах, і я сподіваюся і хочу, щоб вона продовжувалася із ще більшим успіхом у нових спільних транскордонних проектах, оскільки проблема вдосконалення діяльності та конкретних публічних адміністрацій є, у кінцевому рахунку, спільним у обох країнах і регіонах.

Ще раз щиро вітаю наших колег та друзів

– професіоналів, викладачів, керівників та колектив Чернівецького регіонального центру з побажанням продовжити цей поступ у подальшому, а гарні результати, здобуті до сьогоднішнього дня, стануть лише фундаментом для наступних досягнень.

З днем народження, і удачі в майбутньому! До зустрічі у майбутніх спільних проектах!»

Денуц Унгуряну, директор департаменту професійної підготовки (Навчально-інноваційний центр розвитку у Карпатах) Національного агентства гірського регіону. Румунія, Ватра Дорней:

«Маю честь і радість передати вам у такий спосіб найщиріші вітання тепер, на рубежі чверті століття існування вашого закладу. Я знаю, що Чернівецький регіональний центр підвищення кваліфікації відзначив 9 вересня 2021 року 25 років свого існування. Це сильна установа, у якій працюють компетентні, цінні та працюючі люди, які повною мірою продемонстрували свою корисність протягом усього цього періоду діяльності. Мені випала честь, задоволення і радість працювати з деякими членами цієї чудової команди. Я

знайомий з багатьма з них особисто. Брав участь у багатьох заходах, організованих вами, а деякі наші колеги відвідували нас у Ватрі Дорней, за різною нагодою.

Ми досить гарно та плідно співпрацювали, і плануємо так співпрацювати на майбутнє. Ми вже розробляли деякі спільні проекти, проте, на жаль, пандемія поки що відклала наші плани. Навіть якщо я не можу зараз бути фізично присутнім на вашому святі, я запевняю вас, що я з вами і серцем, і думками.

Від усієї душі Бажаю вам насолоджуватися цим ювілейним днем, здійснювати цю прекрасну діяльність і у майбутньому на довгі роки, щоб передати наступним поколінням зразкову установу.

Нехай Ви та Ваші сім'ї будете здорові, нехай у Вас буде багато досягнень як у професійному, так і в особистому житті, і щоб ми частіше бачились і в Україні, і в Румунії! Розраховуйте на нашу дружбу!

La Mulți Ani! Многая літа! З Днем народження!»



З історії:

Заклад створено розпорядженням голови облдержадміністрації від 9 вересня 1996 р. № 536-р на виконання постанови Кабінету Міністрів України від 19 лютого 1996 року № 224 «Про центри підвищення кваліфікації державних службовців і керівників державних підприємств, установ й організацій».

Засновником Центру є Чернівецька обласна державна адміністрація. З грудня 2005 року засновником стала і Чернівецька обласна рада відповідно до рішення XXIII сесії Чернівецької обласної ради IV скликання від 25 листопада 2005 року №192-23/05 «Про співзасновництво Чернівецькою обласною радою Чернівецького регіонального центру перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ та організацій» Освітня діяльність щодо підвищення кваліфікації кадрів за напрямом «Державне управління» проводиться відповідно до ліцензії Міністерства освіти і науки України від 20 червня 2005 року АА №429228, протокол №27 з ліцензованим обсягом прийому слухачів 1500 осіб на рік.

Першим директором Центру (1996-2002 рр.) був **БОЙЧУК Василь Васильович**, який народився в 1955 році в с.Старосілля Кіцманського району Чернівецької області. У 1977 р. закінчив Чернівецький державний університет ім. Ю.Федьковича за спеціальністю «фізика». У 1999 р. отримав кваліфікацію магістра державного управління, закінчивши УАДУ при Президентові України. Кандидат фізикоматематичних наук (1988). До роботи в Центрі працював інженером Інституту прикладних проблем математики і механіки АН УРСР м.Чернівці; інженером, старшим інженером, науковим співробітником Інституту проблем матеріалознавства АН УРСР (м.Чернівці); начальником відділу управління освіти Чернівецької облдержадміністрації; завідувачем

лабораторією, методистом Чернівецького науково-методичного інституту освіти. В 2002 році направлений в докторантуру НАДУ при Президентові України та працював начальником управління Голодержслужби.

ШКРОБАНЕЦЬ Ігор Дмитрович – директор закладу з 2002 року по 2004 рік Закінчив Чернівецький державний медичний інститут у 1988 році та отримав диплом з відзнакою лікаря-педіатра. Після закінчення інституту працював лікарем Київської обласної лікарні та Броварської центральної районної лікарні. Брав участь у диспансеризації населення зони ЧАЕС у складі лікарської бригади Київської обласної лікарні. З серпня 1990 року працював у Чернівецькому державному медичному інституті (з 04.1997 Буковинська державна медична академія) на посадах асистента, доцента, а з 24.12.2002 р. доцента за сумісництвом. У 1996 р. захистив кандидатську дисертацію, у 2002 р. Атестаційна колегія Міністерства освіти та науки присвоїла Шкробанцю І.Д. вчене звання доцента. З 2004 року працює заступником начальника управління охорони здоров'я Чернівецької облдержадміністрації.

З 2004 року директор Чернівецького регіонального центру перепідготовки та підвищення кваліфікації – **ЯРМИСТИЙ Микола Васильович**.

З початку створення в Центрі працювало 4 працівники: директор Центру, заступник директора – начальник організаційно-методичного відділу, начальник навчально-методичного відділу та головний бухгалтер. В подальшому штатний склад Центру збільшувався.

На сьогодні в закладі працює 13 працівників.

Директор – Ярмистий Микола Васильович

Заступник директора – Гакман Сергій Михайлович.

Заступник директора – Грищенко Альбіна Віталіївна

Відділ моніторингу навчання та комунікацій:

Начальник відділу – **Мельничук Яна Станіславівна**. Закінчила Чернівецький національний університет ім. Ю.Федьковича (2003 р.). В 2010 році отримала кваліфікацію магістра державної служби. В Центрі працює з 2003 року. Викладає дисципліни «Порядок планування діяльності посадової особи», «Планування діяльності державного службовця», «Тайм-менеджмент у професійній діяльності посадовця: сутність, принципи планування».

Методист – **Бараніцька Анжела Петрівна**.

Закінчила Чернівецький національний університет ім. Ю.Федьковича (2012 р.). Бере участь в організації комунікативних заходів Центру та проведенні моніторингу навчання.

Завідувач редакцією – **Халавка Лілія Василівна**. Закінчила філологічний факультет Чернівецького національного університету ім. Ю.Федьковича (2006 р.), отримала кваліфікацію магістра. У 2010 році закінчила магістрату Хмельницького університету управління та права, отримала кваліфікацію магістра державної служби. У Центрі працює з 2015 року. Веде журнал

«Буковинський вісник державної служби та місцевого самоврядування».

Навчальний відділ

Керівник – **Шарагова Світлана Петрівна**, Закінчила Чернівецький державний університет ім. Ю.Федьковича за спеціальністю «Державна служба» в 2008 р. В Центрі працює з 1999 року. В 2002 році навчалася в Інституті підвищення кваліфікації керівних кадрів Української Академії державного управління при Президентові України.

Методист – **Якимчук Ольга Григорівна**. Закінчила Чернівецький національний університет ім. Ю. Федьковича за спеціальністю «Державна служба» в 2009 р. В Центрі працює з 2003 року.

Методист – **Бубнова Елла Олегівна**. Закінчила Чернівецький національний університет ім. Ю.Федьковича за спеціальністю «Державна служба» в 2011 р. В Центрі працює з 2007 року.

Наша адреса: вул. О.Поповича, 2, 4 поверх, каб. №10. (вхід біля вивіски Чернівецької обласної ради профспілок).

