

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, кандидат наук з державного управління;

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

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

члени редакційної колегії:

БАБ'ЮК І.О., координатор партнерства «Український На
родний Дім у Чернівцях»;

БОСТАН С.І., директор департаменту соціально-
економічного розвитку та стратегічного планування
Чернівецької міської ради, кандидат політичних наук;
ГУЦУЛЯК І.Г., доцент кафедри історії та культури

української

мови Чернівецького національного університету ім.

Ю.Федьковича, кандидат філологічних наук;

ЖИТАРІЮК Н.Г., заступник начальника Міжрегіонального
управління НАДС у Чернівецькій, Івано-Франківській та
Тернопільській областях;

КРУГЛАШОВ А. М., завідувач кафедри політології та держав
ного управління Чернівецького національного
університету ім. Ю. Федьковича, доктор політичних наук;

МАЛЬКО Н.Б., виконавчий директор Асоціації органів
місцевого самоврядування Чернівецької області «Агенція
розвитку громад Буковини»;

НЕЧАЄВА-ЮРІЙЧУК Н.В., докторант кафедри політології та
державного управління Чернівецького національного
університету ім.Ю.Федьковича, кандидат історичних наук;

ПАВЛЮК М.В., заступник голови Чернівецької обласної
ради, кандидат політичних наук;

РОТАР Н.Ю., професор кафедри політології та державно
го управління Чернівецького національного університету
ім. Ю.Федьковича, доктор політичних наук;

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;

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 повер
таються. За точність наведених даних відповідають
автори. Передрук матеріалів – тільки з дозволу
редакції.

Періодичність виходу журналу – 4 номери на рік

№2

квітень-
червень 2023

У номері:

Державне управління та державна служ-

Андрій Баткалов: Формування безбар'єрності на робочому місці в державних органах.....	3
Микола Ярмистий: Державна служба сконцентрувала свої зусилля на вирішенні нагальних проблем в період російської агресії.....	5
Тарас Лазарук: Правопросвітництво на Буковині у умовах воєнного ста- ну.....	7
Анатолій Круглашов: Україна має прогрес у розвитку інституту державної служби.....	9
Світлана Босган: Значну увагу приділяємо навчання фахівців із соціальної роботи.....	12
Любов Кожолянка: Уряд розширив програму компенсацій роботодавцям за працевлаштування окремих категорій безробітних.....	14
Наталія Гаврада: Служба зайнятості пропонує ваучери на професійне на вчання.....	18

Європейська інтеграція

Анатолій Круглашов: Європа – єдність заради безпеки.....	21
Іванна Климпуш-Цинцадзе: У подальших кроках взаємин із європейським союзом ми не можемо розраховувати на альтернативний чи особливий шлях вступу.....	24

Міське самоврядування

Верховна Рада ухвалила Закон «Про службу в органах місцевого само- врядування».....	26
Організація діяльності інституту старост та здійснення ними повнова- жень під час дії воєнного стану.....	27
Територіальні громади області: Дайджест.....	31
Наталія Бак: Економічний розвиток територіальних громад в Україні: ризиків та перспективи в умовах воєнного та післявоєнного стану.....	36

Наукова думка

Боротьба за самостійність України – головний лейтмотив творчості Миколи Міхновського.....	38
Третя неділя травня – День пам'яті жертв політичних репресій.....	40

Громадянське суспільство

Володимир Лупацій: П'ять вимірів української формули стійкості.....	44
Низку заходів із психологічної, соціальної та професійної адаптації про ведуть у чотирьох громадах області для внутрішньо переміщених осіб.....	46

Перепідготовка та підвищення кваліфікації

Підписано угоду з Інститутом публічної адміністрації державного університету Молдови.....	47
Вивчення кращих практик та обмін досвідом – ключ до економічного розвитку місцевих територіальних громад.....	48

АНДРІЙ БАТКАЛОВ,
керівник експертної групи з питань
стратегічного розвитку управління
персоналом Генерального департаменту
з питань управління персоналом
на державній службі та в органах
місцевого самоврядування НАДС



ФОРМУВАННЯ БЕЗБАР'ЄРНОСТІ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ В ДЕРЖАВНИХ ОРГАНАХ

Всі ми заходимо на публічну службу в рівних умовах, але не завжди рівність для всіх дорівнює справедливості. Безбар'єрність – це про кожного з нас. Формування безбар'єрності на робочому місці потребують чоловіки і жінки в частині реалізації гендерної рівності, потребує молодь, потребують особи, які мають дітей віком до шести років або дітей з інвалідністю, особи різних віросповідань та національностей, особи, які належать до маломобільних груп населення, зокрема особи з інвалідністю, особи старшого віку, учасники бойових дій, які захищали незалежність, суверенітет, які зараз захищають нашу Україну. У цьому переліку можемо знайти тією чи іншою мірою кожного з нас.

НАДС затверджено «Методичні рекомендації з питань формування безбар'єрності на робочому місці в державних органах» (наказ від 21 березня 2023 р. №51-23) та «Методичні рекомендації з питань формування безбар'єрності на робочому місці в органах місцевого самоврядування» (наказ від 4 квітня 2023 №53-23. Для кого розроблені ці методичні рекомендації? З точки зору учасників відносин ми розділяли їх на керівників державних органів, служб управління персоналом державних органів, безпосередніх керівників державного службовця і власне державних службовців. Для органів місцевого самоврядування

рекомендації будуть корисні для сільських, селищних, міських голів, голів районних, районних у місті та обласних рад, структурних підрозділів з питань персоналу або спеціалістів з питань персоналу органу, якщо це окрема структурна одиниця, найближчих керівників посадової особи органів місцевого самоврядування, а також для інших посадових осіб місцевого самоврядування. Разом із цим рекомендуємо не забувати і про працівників, що є у штаті як державних органів, так і органів місцевого самоврядування, але які не є державними службовцями і посадовими особами місцевого самоврядування, однак тією чи іншою мірою також потребують формування для них безбар'єрного робочого місця – це можуть бути охоронці, прибиральники тощо.

У Національній стратегії безбар'єрності, затвердженій Кабінетом Міністрів України, є шість складових безбар'єрності, але не всі вони певною мірою підходять для державної служби і для служби в органах місцевого самоврядування. У методичних рекомендаціях ми акцентували увагу в першу чергу на чотирьох складових:

фізичній безбар'єрності – це загальна доступність для державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування до будівель, виконання тих чи інших будівельних норм;

цифровій безбар'єрності – це доступність до веб-сайтів, до інформаційно-комунікаційних систем, до електронного документообігу, дистанційного навчання та інших електронних систем;

інформаційній безбар'єрності – це вільний доступ службовців до інформації в різних форматах – усному, письмовому, електронному, друкованому та інших;

організаційно-культурній безбар'єрності – це коректна взаємодія між нами, формування сприятливого психологічного клімату тощо.

Увесь шлях, як сформувати безбар'єрне робоче місце в органі, на публічній службі, не такий вже і складний. По-перше, керівник органу місцевого самоврядування або державної служби має прийняти рішення, що необхідно будувати безбар'єрне робоче місце. Далі треба визначити стан безбар'єрності на робочому місці: методичними рекомендаціями ми це передбачаємо для служб управління персоналом, і для того, щоб спростити їхню діяльність, в додатках до методичних рекомендацій ми вже розробили методологію, як це зробити, і навіть певний перелік питань. Такий опитувальник займе у державного службовця приблизно 15-20 хвилин – часу мало, а робота грандіозна. Потім на підставі цього рекомендуємо службі управління персоналом спільно з іншими структурними підрозділами розробити план заходів щодо формування безбар'єрного робочого місця, виходячи з тих результатів, які вони отримують. Ну і, відповідно, час від часу моніторити це питання: ми рекомендуємо звертати увагу хоча б раз у пів року, як

реалізовується той чи інший захід.

У методичних рекомендаціях можна знайти дуже багато корисної інформації: це рекомендації щодо формування безбар'єрності на робочому місці для кожного учасника процесу, настанови щодо принципів інтеграції безбар'єрності в організаційну культуру органу публічної влади, орієнтовний перелік питань та методологія проведення опитування щодо визначення стану безбар'єрності на робочому місці. Окрім того, є приклади переліку ознак для оцінки фізичної безбар'єрності на робочому місці, рекомендаційні настанови для взаємодії з особами з інвалідністю, оскільки на сьогодні під час організації зустрічей, під час проведення певних заходів це питання досить важливе.

Мета під час формування безбар'єрності на робочому місці – це забезпечити належне виконання працівником своїх завдань, це фокус на потреби працівника, це робота за планом (опитування, план, моніторинг, виконання), це системність – має бути спільне зусилля всіх, а не лише служби управління персоналом. І на завершення я хочу сказати, і ми цьому акцентуємо увагу, що формування безбар'єрного робочого місця не повинно бути перевагою для неї в частині виконання її обов'язків, тобто це не поблажки, так би мовити, а просто справедливі умови, рівність для виконання працівником своїх завдань.

(Доповідь із засідання Ради управління людськими ресурсами при НАДС)

Засідання Ради управління людськими ресурсами при НАДС

Для кого розроблені методичні рекомендації та хто задіяний у формуванні безбар'єрності на робочому місці

У ДЕРЖАВНОМУ ОРГАНІ	У ОРГАНІ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ
<ul style="list-style-type: none"> ✓ керівник державної служби в державному органі; ✓ служба управління персоналом державного органу; ✓ безпосередній керівник державного службовця; ✓ державні службовці. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ сільський, селищний, міський голова, голова районної, районної у місті, обласної ради; ✓ структурний підрозділ з питань персоналу або спеціаліст з питань персоналу органу місцевого самоврядування; ✓ найближчий керівник посадової особи місцевого самоврядування, якому така особа прямо підпорядковується, від якого отримує завдання та якому звітує про їх виконання; ✓ інші посадові особи місцевого самоврядування.

Засідання Ради управління людськими ресурсами при НАДС

КРОКИ НА ШЛЯХУ ФОРМУВАННЯ БЕЗБАР'ЄРНОСТІ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ

Моніторинг та підтримка систематичності у роботі над формуванням безбар'єрності на робочому місці

МИКОЛА ЯРМИСТИЙ,

директор Чернівецького
регіонального центру підвищення
кваліфікації, кандидат наук
з державного управління



ДЕРЖАВНА СЛУЖБА СКОНЦЕНТРУВАЛА СВОЇ ЗУСИЛЛЯ НА ВИРІШЕННІ НАГАЛЬНИХ ПРОБЛЕМ В ПЕРІОД РОСІЙСЬКОЇ АГРЕСІЇ

За ініціативою Чернівецького регіонального центру підвищення кваліфікації традиційно до Дня державної служби відбувся експертний круглий стіл на тему стійкості та розвитку державної служби в умовах війни, учасники якого якраз і визначили найактуальніші питання у цій сфері. Тому, власне, зупинюся на декількох з них.

В системі державного управління є низка проблем, які потрібно вирішувати. Одна з головних – взаємодія органів влади з громадськістю як принцип управлінської демократії та стандартів Європейського Союзу. Власне, коли ми говоримо про стандарти, то часто не задумуємося, які вони. Ми можемо приймати гарні рішення в кабінетах, але якщо ці рішення не відповідають очікуванням громадськості – вони не працюють, а ефективність їх реалізації майже нульова.

Важливою проблемою вже довгий час залишається проблема соціального та правового захисту державних службовців. Коли ми говоримо про соціальний захист службовців в країнах ЄС, то в першу чергу це стосується заробітної плати. Державний службовець ЄС на рівні спеціаліста отримує середню заробітну плату 2000 тис євро, не рахуючи різних надбавок, премій і соціальних пакетів.

Я вже не говорю про керівництво вищого рівня., Незважаючи на реформу щодо оплати праці службовців, яку впроваджує Нацдержслужба, я дещо скептично ставлюся до нових принципів оплати праці, адже є велика ймовірність, що державні службовці як отримували малу зарплату, так і будуть її отримувати навіть при всіх гарних ідеях та ініціативах.

Серйозний прорив в роботі органів влади відбувається у цифровій трансформації публічної служби. Мабуть, жодна з європейських держав не має таких досягнень, як Україна. І я думаю, це тільки початок, перший серйозний крок до удосконалення всієї системи державного управління та державної служби.

На жаль в системі державної служби не враховується мотиваційні аспекти діяльності службовців. Декілька років тому ми проводили опитування наших державних службовців щодо мотивації їхньої роботи. Отримали цікаві результати: посадовців на державній службі цікавить не стільки зарплата, скільки можливість самореалізуватись. Наші державні службовці не бачать перспективи для свого кар'єрного росту, вони не знають, які посади вони будуть займати через два, п'ять чи десять років.

На підставі цього опитування ми розділили наших державних службовців умовно на три категорії: це державні службовці-консерватори, тобто ті, які добросовісно працюють, але не більше. Друга категорія – це державні службовці-новатори, які крім виконання своїх службових обов'язків хочуть зробити більше. І третя категорія – це імітатори, які роблять вигляд, що працюють, але насправді не дуже намагаються щось робити. Найбільша кількість службовців за нашими підрахунками (більше 80%) – це консерватори, і найменша – це імітатори, близько 3%. Але тут є дуже багато причин, чому людина вибрала саму таку мотивацію до роботи, які потрібно враховувати при формуванні кадрової політики в органах влади на центральному та регіональному рівнях. Відсутність чіткого механізму кар'єрного росту, наявність службових традицій та спадковості є необхідною складовою функціонування державної служби.

Вже давно науковцями та політиками обговорюється проблема адаптації державної служби до стандартів ЄС. У 2000 році указ Президента України визначив основні шляхи адаптація державної служби до стандартів ЄС. Наступним кроком стало прийняття у 2015 році нової редакції Закону України «Про державну службу». Попередній закон був не стільки поганий, скільки не відповідав європейським стандартам. Новий закон про державну службу в більшості своїх положень відповідає цим вимогам: відбір кадрів (проведення конкурсів, іспитів), класифікація посад, зокрема їх поділ на політичні та адміністративні тощо. Це один зі стандартів ЄС: державний службовець адміністративного спрямування має бути захищений на правовому рівні та професійно працювати на своїй посаді, незважаючи на те, який політик приходить. У випадку дотримання цих вимог, можливо, ми не мали б такої плінності кадрів, яка є зараз.

На практиці проходить все трохи по-іншому. Ще до періоду воєнного стану я зробив аналіз вступу на державну службу в центральних органах влади. Вимальовувалася цікава картина: НАДС проводить конкурси на заміщення

вакантних посад, визначає переможця, а міністерство чи інший центральний орган його не приймають на роботу. Виникає питання: чому? А причина прагматична – бо це не «та» людина і вона не підходить команді, навіть якщо має досвід роботи і знання. Впливає простий висновок: або ми дотримуємося європейських стандартів, або міняємо наше законодавство і говоримо, що новий керівник, який представляє політичну силу, бере на себе відповідальність і може приймати людей без конкурсу.

Проблема добору кадрів передбачає підготовку та адаптацію до роботи в органах влади. Відсутність інституційної пам'яті в кадровій роботі, нехтуванням систематичної роботи щодо підготовки послідовності кадрів зменшує ефективність функціонування державної служби. Людині, яка приходить на державну службу, потрібно півтора-два роки, щоб вона адаптувалася до нових видів діяльності, зрозуміла, в якій системі працює, ефективно виконувала свої функціональні обов'язки. Над цим треба працювати, тому що без стабільної, ефективної системи державної служби ми не можемо говорити про ефективність її роботи.

Державна служба під час воєнного стану адаптується до нових умов роботи. За даними Нацдержслужби станом на березень 2023 року сьогодні в Україні трохи більше 207 тисяч державних службовців, із них 25% – це чоловіки, 75% – жінки. У порівнянні з 2015 роком скорочення державних службовців відбулося майже на 30%. На регіональному рівні це в першу чергу пов'язано із проведенням адміністративно-територіальної реформи та зменшенням кількості районних державних адміністрацій. Другий фактор – це повномасштабне військове вторгнення. Близько 4 тис. державних службовців сьогодні в ЗСУ, близько 2 тис. – за кордоном, частина знаходиться на окупованих територіях, де вони працюють в іншому режимі. Основний висновок щодо роботи органів влади в умовах воєнного стану один – державна служба функціонує, вона сконцентрувала свої зусилля на вирішення нагальних проблем в період російської агресії.

ТАРАС ЛАЗАРУК

начальник відділу комунікацій та правопросвітництва Регіонального центру з надання безоплатної вторинної правової допомоги у Чернівецькій області



ПРАВОПРОСВІТНИЦТВО НА БУКОВИНІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Як і для більшості громадян України цей воєнний рік став справжнім випробуванням на стресостійкість, витримку, оперативність в ухваленні рішень та нові підходи у розв'язанні різних проблем.

Нові завдання та виклики постали передусім перед фахівцями контактного центру системи безоплатної правової допомоги (БПД) 0800 213 103 (нагадаємо, один із двох його відділів працює у Чернівцях). Від початку повномасштабного вторгнення росії в Україну ця телефонна лінія справді стала «гарячою», адже надходило дуже багато дзвінків: щодня з кінця лютого юристи опрацьовували в середньому понад 1,4 тис. дзвінків, зокрема й з тимчасово окупованих територій.

Робота із внутрішньо переміщеними особами

Фахівці системи БПД у Чернівецькій області активно долучилися до консультувань внутрішньо переміщених осіб, адже чимало з них потребували не лише матеріальної, моральної чи психологічної підтримки, але й – правової допомоги. Тому система БПД на Буковині у 2022 році передусім акцентувала увагу на проведенні правопросвітницьких заходів саме для ВПО.

Так, із понад 500 правопросвітницьких заходів, які відбулися в Чернівецькій області у

2022 році, майже третину відвідали громадяни, котрі переїхали з регіонів, де відбувалися бойові дії. Юристи місцевих центрів та бюро правової допомоги проводили для них заходи як безпосередньо у приміщеннях центрів/бюро, так і у виїзних консультаційних пунктах, місцях видачі гуманітарної допомоги, розміщення та реєстрації вимушених переселенців тощо. До прикладу, прихистком для багатьох людей, які перемістилися з територій ведення бойових дій, став Вижницький фаховий коледж мистецтв та дизайну імені Василя Шкрібляка. Тут вони мали змогу не лише проживати, але й отримувати підтримку та психологічне розвантаження. А фахівці Вижницького місцевого центру з надання БВПД розповідали внутрішньо переміщеним особам про їхні права та соціальні гарантії від держави.

Топ-5 тем правопросвітництва для ВПО на Буковині у 2022 році:

- як отримати статус внутрішньо переміщеної особи,
- пільги та гарантії ВПО: отримання грошових виплат і соціальної допомоги від держави та міжнародних організацій;
- який порядок перетину державного кордону в умовах воєнного стану;
- порядок отримання компенсації за зруйноване житло та інше майно;

- як відновити втрачені документи.

Не минули торік увагою фахівці системи БПД на Буковині й дітей-переселенців. Правосвідницькі заходи для наймолодших переважно стосувалися тем захисту прав дитини, запобігання проявам булінгу та насильства, реалізації програми відновного правосуддя для неповнолітніх, права дітей на безоплатну правову допомогу.

Спільні заходи з партнерами

Часто правосвідницькі заходи організовували разом із партнерами системи БПД. Так, на Кельменеччині поруч із юристами місцевого центру з надання БВПД із переселенцями працювали фахівці Кельменецького селищного центру соціальних служб та служби у справах дітей, які надавали психологічну допомогу та підтримку дітям.

У 2022 році з Регіональним центром з надання БВПД у Чернівецькій області продовжували співпрацювати четверо волонтерів. Загалом разом із фахівцями центрів вони провели 15 спільних правосвідницьких та комунікаційних заходів, підготували 19 правових консультацій та 12 консультацій під рубрикою «Думка психолога». До центрів та бюро правової допомоги волонтери перенаправили понад 100 громадян.

З 1 листопада саме Регіональний центр з надання БВПД у Чернівецькій області разом із колегами-юристами центру на Тернопільщині почали приймати та обробляти всі повідомлення про затримання, які надходять від суб'єктів подання інформації з усієї території України, а також опрацьовувати постанови та ухвали про залучення захисника. Загалом кількість доручень адвокатам про затримання з 24 лютого значно зростає. В окремі періоди кількість доручень для надання безоплатної вторинної правової допомоги сягає понад 60 за добу.

У рамках проекту «Програма прискорення приватних інвестицій у сільське господар-

ство» фахівці центрів та бюро правової допомоги у 2022 році продовжували проводити виїзні консультування та правосвідницькі заходи (щомісяця в середньому близько 20 заходів у межах Чернівецької області). Також фахівці системи БПД на Буковині долучилися й до проведення всеукраїнського соціологічного дослідження на земельну тематику.

Співпраця із благодійними фондами

У 2022 році Регіональний центр з надання БВПД у Чернівецькій області підписав Меморандуми про співпрацю з новими партнерами – благодійними фондами: «Гореніє» та «Рокада». Сторони вже почали реалізовувати спільні заходи щодо забезпечення доступу внутрішньо переміщених осіб, біженців, осіб, що потребують тимчасового захисту, до послуг безоплатної правової допомоги.

А наприкінці року відбувся всеукраїнський конкурс з відбору адвокатів, які залучаються для надання безоплатної вторинної правової допомоги. Як результат – 11 нових адвокатів співпрацюватимуть із системою БПД на Буковині. До речі, серед них – правозахисники з Полтави, Чернігова, Харкова, Запоріжжя та Івано-Франківська.

Завдяки Збройним Силам України продовжуємо й надалі працювати на правовому фронті! Віримо та наближаємо перемогу України разом!



АНАТОЛІЙ КРУГЛАШОВ,

професор, завідувач
кафедри політології та
державного управління
ЧНУ ім. Юрія Федьковича



УКРАЇНА МАЄ ПРОГРЕС У РОЗВИТКУ ІНСТИТУТУ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ

Попри сподівання російського агресора, що українська держава впаде у перший тиждень повномасштабного вторгнення, цього не сталося, і величезний внесок у це зробили не тільки наші воїни, а й наші громадяни, волонтери, а також державні службовці. Голова НАДС Наталія Алюшина наводила дані, що більшість державних службовців залишилися виконувати свої обов'язки і 90% з них планують і надалі залишатися на державній службі. Це свідчить про високий рівень відданості своїй професійній діяльності, своєму покликанню, своєму громадянському вибору. Нині у нас понад три з половиною тисячі державних службовців перебувають в рядах Збройних Сил України, захищаючи нашу державу зі зброєю в руках, але ті, які залишилися на своїх посадах, теж намагаються виконувати свої обов'язки максимально свідомо і сумлінно. І це світла сторона того, що ми переживаємо з 2014 року, а особливо – з 24 лютого 2022 року.

Хочу наголосити, що за роки незалежності Україна зробила великий прогрес у розвитку інституту державної служби. Насамперед щодо розвитку її правових засад, починаючи від першого закону 1993 року, другого закону (який, щоправда, так і не увійшов у дію) 2011 року і завершуючи третім, який прийняли у 2015 році разом з цілою низкою підзаконних актів. Таким чином, було ство-

рено правові засади діяльності державних службовців. Вони, звичайно, ще не повною мірою відповідають європейським нормам і стандартам. Адже ми пам'ятаємо, що у 2016 році була низка змін і доповнень, багато з яких були як мінімум дискусійні (деякі згодом були відкликани), а деякі залишаються такими ж дискусійними, але все одно чинними нормами. Проте інститут державної служби у нас функціонує і корпус державних службовців у нас достатньо потужний.

Водночас ми маємо і певні суперечливі, навіть негативні моменти. Я, наприклад, до цього часу не можу для себе зробити висновок, якою була доцільність не реформування, а руйнації Національної академії державного управління при Президенті України. І скільки не намагаюся знайти аргументи щодо прийняття цього рішення – крім можливого палкого бажання певних людей взяти від контроль майно і території цієї академії ніякого позитивного стимулу в розвитку наукового та освітнього потенціалу публічної служби в державі не можу побачити. Це моя точка зору і, можливо, вона базується на моєму недостатньому розумінні політичної глибини цих рішень, але коли ця академія розбудовувалась, вона мала на меті створити в Україні щось на взірць Національної школи адміністрації у Франції – того закладу, в якому готується вищий корпус державної

служби. Зараз ми знаємо, що є спроба створити подібний заклад на базі НАДС. Наскільки він справляється з цим, ще дуже рано говорити, бо це тільки перший рік його діяльності, але будемо сподіватися, що певні позитивні кроки будуть зроблені.

Варто відзначити, що на регіональному рівні у плані перепідготовки і підвищення кваліфікації державних службовців дуже багато робить наш Чернівецький центр підвищення кваліфікації, особливо в частині запровадження асинхронного навчання, короткотермінових семінарів, різних заходів тощо. Кафедра політології та державного управління Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича також є активним учасником цього процесу, як у навчальній, так і дослідницькій діяльності.

Таким чином говорити про те, що наша державна служба в цілому відбулася, ми маємо всі підстави, але потрібно уважно розглянути і її проблеми.

Взагалі держава – це та інституція, яка має вирішувати ключові проблеми політики. А перша ключова проблема політики, її двигун – це завжди дефіцит ресурсів. Сьогодні українська держава зіткнулася з величезною, безпрецедентною, небаченою у своїй історії кризою, браком усіх ресурсів, починаючи від фінансових, економічних і завершуючи демографічною кризою. Хоча останню можна назвати не просто кризою, а демографічною катастрофою. Тільки офіційно в країні ЄС перемістилося понад 8 млн наших громадян. Невідомою є цифра, скільки наших людей опинилося на території т. зв. СНД, росії, частина наших громадян перебуває зараз на тимчасово окупованій території. А історія з дітьми, коли російська ретроімперія повторює практики іншої імперії – Османської? Наші діти свідомо забираються для того, щоб за наш рахунок вирішувати проблеми браку демографічного ресурсу в росії.

Все це разом говорить про те, що інститут державної служби повинен діяти в умовах оцього тотального дефіциту ресурсів: людських, фінансових, економічних і – ресурсу

часу. Війна з 2014 року давно перетворилася на тривалу, хронічну, затяжну і з усе ще непередбачуваними сценарієм її завершення. Ми всі беззастережно віримо і працюємо на нашу перемогу, але ми розуміємо, що навіть коли зіставити цифру валового національного продукту між нами і росією, то побачимо різницю в дев'ять разів, і якби не допомога світового співтовариства, насамперед країн НАТО і ЄС, то навряд чи наша ситуація була б такою, якою вона є.

Звідси друге проблема і завдання – європеїзація інституту державної служби. Минулого року ми отримали потужну підтримку на спільне звернення Президента, Прем'єр-міністра і голови Верховної Ради України. Наша заявка нарешті подана і розглянута в рекордно короткі терміни. Ми отримали той максимум, який могли отримати від ЄС – статус країни-кандидата. Цей статус передбачає також і виконання нашою державою низки вимог. Сьогодні ми говоримо про перший етап – перехід до початку перемовин, для чого маємо виконати сім умов ЄС. Поки що за офіційними даними ми виконали дві умови, інші перебувають у процесі виконання. Величезна доля відповідальності лягає на інститут державної служби і системи державного управління та місцевого самоврядування, власне, на державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування. І ясна річ, що якщо ми не реформуємо належним чином інститут державної служби, не європеїзуємо його, то виконувати ці завдання буде більш ніж дуже складно.

Нагадаю, наскільки все складно у нас було з тією ж самою Угодою про асоціацію з ЄС, яка була ратифікована 1 вересня 2017 року. За 2018 рік ми мали близько 60% виконання – це хороший результат, задовільна оцінка за мірками вищої школи. Але в наступний рік виборів ми вже отримали фактично вдвічі менший рівень виконання Угоди. Тому маємо досвід, коли, на жаль, «ленінський вальс» – один крок вперед, два назад – залишився улюбленим танцювальним «па» в нашому політикумі та й, частково, у суспільстві. Думаю, що з цієї «вальсової»

парадигми нам треба остаточно вийти.

Що передбачає європеїзація державної служби? Єдиної моделі публічної служби Європейського Союзу немає, але є спільні принципи, і головне полягає в тому, що це має бути, насамперед, публічна служба, яка керується принципами доброго врядування. У нас нормативні акти згадують публічну службу один-єдиний раз, якщо не помиляюсь, у Кодексі законів про працю, в усіх інших ми до цього часу користуємося термінами «державна служба», «служба в органах місцевого самоврядування». Вони повинні залишатися як видові поняття, але родовим поняттям має бути «публічна служба». І реформуватися та розвиватися наша публічна служба повинна на тих засадах, які діють в ЄС.

Насамперед, це політична нейтральність (зазначу, що вона є не скрізь повністю, навіть у Польщі є відступи від політичної нейтральності), неупередженість, служіння народу, а також принципи доброго врядування. Власне, коли йдеться про принципи доброго врядування, ми чудово розуміємо, що з ними у нас ще дуже багато питань, зокрема і через те, що на державних службовців покладено величезну ношу. Сьогодні ми говоримо про реформування системи оплати праці, стимулювання – це все є у проекті, воно на підході, і Нацдержслужба намагається це питання лобіювати. Але у ситуації, коли державний службовець повинен мати 70% фіксованої, а 30% варіативної частини заробітної плати, це залишає дорогу до адміністративної сваволі. Хочемо ми чи не хочемо, але в умовах, коли війна закриває доступ до публічної інформації, виникає купа спокус для посадовців. Зокрема наша основна хронічна біда – корупція. Тепер твердити, що ми побороти корупцію – це або наївність, або підривна діяльність. Я не хочу робити з цього жодних категоричних висновків, але нам тут ще працювати дуже і дуже багато.

Наступний компонент – це підготовка державних службовців. Цього року ми в університеті не будемо оголошувати набір на бакалаврат «Публічне управління та адміністрування», тому що всі попередні

роки ми не мали мінімуму вступників на цю спеціальність. Наше Міністерство освіти і науки при різних міністрах оголошувало, що такі спеціальності як політологія, міжнародні відносини і публічне управління та адміністрування є кон'юнктурними спеціальностями. Змушений поставити питання руба: яким чином держава, яка розбудовує свою незалежність, виборює свою майбутність, може зараховувати підготовку своїх фахівців до кон'юнктурної діяльності? Виходить, з точки зору таких ораторів при посадах, існування української держави – це кон'юнктура? Тобто, кон'юнктура зміниться і нам не потрібна держава і корпус державних службовців? Це – заяви речників Міністерства освіти і неодноразові твердження його посадовців, врешті, це – донині офіційна позиція профільного міністерства.

За минулі роки на всю Україну на цю спеціальність бакалаврату виділялося трохи більше 80 місць на державне замовлення. Про яку державну стратегію формування підготовлених державних службовців можемо говорити? Чому у нас була ганебна практика, коли чи не кожен політик, народний депутат, хотів мати дисертацію? Спочатку кандидатську, потім докторську. Такий захмарний фаховий рівень вищих управлінців дуже допоміг державі чи науці в ній? Звісно, навпаки.

Якщо ми не будемо мати справді належно підготовленого, фахового, освіченого, професійного державного службовця, які ми будемо здатні приймати рішення в умовах, коли нам мало завдання вистояти, не говорячи вже про розвиток, в умовах, коли ми маємо тотальний дефіцит ресурсів? Ми повинні розуміти, що ця дефіцитарність буде поки що тільки нарощуватися, поки не закінчиться війна, а потім настане період розбудови нової України. Підсумую. Перед державною службою стоять величезні виклики, тому я бажаю мужності, витримки, стійкості, далекоглядності тим, хто приймає політичні рішення, і тим, хто їх втілює в життя. В інтересах суспільства і під його всебічним контролем та повсякденній участі громадян в управлінні державою.



СВІТЛАНА БОСТАН,

директор Чернівецького обласного центру
соціальних служб

ЗНАЧНУ УВАГУ ПРИДІЛЯЄМО НАВЧАННЮ ФАХІВЦІВ ІЗ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ

Основне завдання обласних центрів соціальних служб – здійснювати методичне забезпечення у веденні соціальної роботи в громадах, наданні соціальних послуг, соціальної допомоги, соціальної підтримки особам та сім'ям, які належать до вразливих груп населення або перебувають у складних життєвих обставинах, проводити навчальні заходи відповідного спрямування.

Повномасштабне вторгнення значною мірою вплинуло як на роботу надавачів соціальних послуг, так і безпосередньо на роботу обласних центрів соціальних служб – з'явилися нові завдання і напрямки роботи, зросла потреба у наданні психологічної допомоги постраждалим.

Оскільки надавачі соціальних послуг ще з 2014 року працюють із сім'ями учасників АТО, зокрема і з сім'ями загиблих, то вже мають, на жаль, певний досвід роботи саме з такою категорією клієнтів, і це доволі важка соціально-психологічна робота. На сьогодні також зросла кількість внутрішньо переміщених осіб та осіб, які першочергово потребують психоемоційної підтримки, і це вимагає від надавачів соціальних послуг більш глибоких знань та навичок у роботі, аби ця допомога була ефективною.

Також зараз серед проблем відчувається брак фахових спеціалістів. Безпосереднє проведення соціальної роботи та надання соціальних послуг в громадах здійснюють фахівці із соціальної роботи. Проблема зумовлена, як нестачею фахових спеціалістів відповідної спеціалізації, так і відсутністю як таких надавачів соціальних послуг кому-

нального сектору в частині громад області. Окрім того, слід зазначити і про суттєву кадрову плінність останнім часом серед фахівців із соціальної роботи. Це, безумовно, є для нас досить серйозним викликом і потребує максимальної активізації зусиль щодо посилення взаємодії із керівництвом адміністративно-територіальних одиниць області в частині створення в них закладів надавачів соціальних послуг та забезпечення надання мешканцям громад області за місцем проживання / перебування базових соціальних послуг.

Зважаючи на потреби, які є сьогодні, значну увагу приділяємо навчальному компоненту для представників громад, які займаються соціальним напрямком, формуємо набір навичок та вмінь, потрібних у роботі з отримувачами соціальних послуг, які пережили травматичні ситуації. Йдеться, зокрема, про надання першої психологічної допомоги у складній ситуації. Фахівці підвищують обізнаність щодо кризових подій, стресу, шляхів надання допомоги тим, хто цього потребує, можливих реакцій організму на травматичні події тощо.

Актуальними залишаються також питання

щодо виявлення сімей, які перебувають у складних життєвих обставинах, здійснення оцінки потреб вразливих категорій населення у соціальних послугах, попередження домашнього насильства, організації роботи міждисциплінарних команд з надання соціальних послуг сім'ям з дітьми, особливості взаємодії з іншими суб'єктами соціальної роботи.

Тож нам, як працівникам закладу, що забезпечує проведення на регіональному рівні навчальних заходів для надавачів соціальних послуг, спеціалістів виконавчих органів місцевого самоврядування, які здійснюють управління системою надання соціальних послуг сім'ям та дітям, доводиться систематично підвищувати свою кваліфікацію та фаховий рівень, беручи участь у різноманітних семінарах та тренінгах, щоб завжди бути готовими надати якісну методичну допомогу та підтримку громадам, як щодо розвитку соціальних послуг в адміністративно-територіальних одиницях загалом, так і, до прикладу, з питань функціонування сімейних форм виховання дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування; впровадження соціальної послуги патронату над дитиною; попередження раннього соціального сирітства тощо.

Зазначу, що сьогодні на перший план виходить також чітка, скоординована професійна діяльність спеціалістів різних галузей у соціальній сфері, яка дає можливість задовольнити потреби клієнтів у тих чи інших соціальних послугах, мінімізувати негативні наслідки складних життєвих обставин і включає оцінку потреб особи/сім'ї, визначення цілей і планування подальших заходів роботи. Тому налагоджуємо таку міждисциплінарну взаємодію як між різними закладами та установами з надання соціальних послуг, зокрема фахівцями із соціальної роботи, так і представниками служб у справах дітей, підрозділів з питань соціального захисту населення, закладів освіти та охорони здоров'я – тими, до кого

звертаються найбільше, причому не лише внутрішньо переміщені особи, а й місцеві мешканці.

Якщо порівнювати соціальну роботу із внутрішньо переміщеними особами в лютому-березні 2022 року і ту, яка проводиться зараз – то вона дещо відрізняється. На початку це було задоволення базових потреб: забезпечення продуктами харчування, одягом, взуттям, засобами особистої гігієни, поселення та реєстрація, інформаційна підтримка. Потім – інформаційна та юридична підтримка, надання первинної соціально-психологічної допомоги. Наразі надавачі соціальних послуг зосереджують свою роботу на соціальній адаптації внутрішньо переміщених осіб, соціально-психологічній підтримці, консультуванні з питань відновлення батьківського потенціалу, відновлення/формування навичок комунікації з оточуючими.

Зараз в Україні сім'ї/особи, які перебувають у складних життєвих обставинах, мають можливість отримати суттєву підтримку з боку міжнародних та громадських організацій, чимало з яких діють і у Чернівецькій області. Серед місцевих мешканців громад та внутрішньо переміщених осіб є багато активних людей, які мають ідеї та бажання їх втілювати, тому підтримка громадських організацій у цьому напрямку дуже актуальна, вона надихає на дії. А ми, у свою чергу, намагаємось бути корисними як надавачам соціальних послуг комунального сектору, супроводжуючи їх методично та інформаційно, так і громадськості.



ЛЮБОВ КОЖОЛЯНКО,

директорка Чернівецького обласного
центру зайнятості



УРЯД РОЗШИРИВ ПРОГРАМУ КОМПЕНСАЦІЙ РОБОТОДАВЦЯМ ЗА ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ОКРЕМИХ КАТЕГОРІЙ БЕЗРОБІТНИХ

З початку військових дій прийнято низку урядових рішень щодо покращення ситуації на ринку праці. В цьому році уряд розширив програму компенсацій роботодавцям за працевлаштування окремих категорій безробітних. Ці програми спрямовані для покращення ситуації на ринку праці за рахунок розширення програм виплат компенсацій роботодавцям за працевлаштування окремих категорій безробітних, яким складно знайти роботу.

- Наразі служба зайнятості має ряд стимулів до створення нових робочих місць та легалізації зайнятості. Економічні стимули за працевлаштування зареєстрованих безробітних на нові робочі місця сприятиме створенню нових робочих місць. Це, своєю чергою, сприятиме збільшенню зайнятості та зменшенню безробіття, - зазначає Любов Кожолянко.

Компенсація 50% фактичних витрат на оплату праці, але не більше розміру мінімальної заробітної плати

Право на отримання компенсації мають роботодавці, які за направленням центру зайнятості працевлаштовують строком не менше ніж на один рік громадян, які перебувають у статусі зареєстрованого безробітного понад один місяць та належать до наступних категорій:

1) особи з інвалідністю, які не досягли

пенсійного віку;

2) особи, яким до настання права на пенсію за віком залишилося не більше п'яти років;

3) учасники бойових дій.

Компенсація фактичних витрат у розмірі єдиного внеску, але не більше подвійного розміру мінімального страхового внеску

Право на отримання компенсації мають роботодавці, які за направленням центру зайнятості працевлаштовують строком не менше ніж на два роки громадян, які перебувають у статусі зареєстрованого безробітного понад один місяць та належать до наступних категорій:

1) один з батьків або особа, яка їх замінює і: має на утриманні дитину (дітей) віком до шести років;

виховує без одного з подружжя дитину віком до 14 років або дитину з інвалідністю;

утримує без одного з подружжя особу з інвалідністю з дитинства (незалежно від віку) та/або особу з інвалідністю I групи (незалежно від причини інвалідності);

2) діти-сироти та діти, позбавлені батьківського піклування;

3) особи, звільнені після відбуття покарання або примусового лікування;

4) особи, яким до настання права на пенсію за віком залишилося 10 і менше років;

5) особи, яким виповнилося 15 років та які за згодою одного з батьків або особи, яка їх

замінює, можуть, як виняток, прийматися на роботу;

б) особи, стосовно яких згідно із Законом України «Про соціальний і правовий захист осіб» встановлено факт позбавлення особистої свободи внаслідок збройної агресії проти України, та членів їхніх сімей встановлено факт позбавлення особистої свободи внаслідок збройної агресії проти України, після їх звільнення.

Компенсація фактичних витрат у розмірі єдиного внеску суб'єктам малого підприємництва

Право на отримання компенсації мають суб'єкти малого підприємництва, які працюють зареєстрованих безробітних на нові робочі місця строком не менше ніж на два роки за направленням центру зайнятості.

Роботодавцю компенсуються фактичні витрати у розмірі єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за відповідну особу за місяць, за який він сплачений.

Компенсація фактичних витрат у розмірі 50% суми нарахованого єдиного внеску

Право на отримання компенсації мають роботодавці, які протягом 12 календарних місяців забезпечували створення нових робочих місць, працевлаштовували на них працівників і упродовж цього періоду щомісяця здійснювали їм виплату заробітної плати в розмірі не менше ніж три мінімальні заробітні плати.

Компенсація роботодавцю витрат на оплату праці за працевлаштування внутрішньо переміщених осіб

Право на отримання компенсації має роботодавець (крім бюджетних установ) за кожну працевлаштовану особу на умовах строкового або безстрокового трудового договору (контракту), гіг-контракту.

Компенсація витрат надається у розмірі 6700 гривень щомісяця за кожну працевлаш-

товану особу з числа ВПО на період воєнного часу та протягом 30 календарних днів після його скасування або припинення.

Надання допомоги по частковому безробіттю застрахованим особам

Допомога по частковому безробіттю надається застрахованим особам у разі втрати ними частини заробітної плати (доходу) у зв'язку із зупиненням (скороченням) виробництва продукції з причин економічного, технологічного характеру, виникнення надзвичайної ситуації, введення надзвичайного або воєнного стану, встановлення карантину (крім працівникам органів державної влади та місцевого самоврядування або закладів, установ, організацій, утворених ними, які утримуються за рахунок державного чи місцевого бюджету).

Право на допомогу по частковому безробіттю мають застраховані особи (працівники та фізичні особи – підприємці), за яких (які) протягом останніх шести місяців, що передують місяцю, в якому почалося зупинення (скорочення) виробництва продукції, що призвело до втрати ними частини заробітної плати (доходу), сплачено (сплатили) єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

З початку 2023 року до Чернівецького обласного центру зайнятості надійшло 54 заяв від роботодавців щодо отримання компенсаційних виплат за працевлаштування окремих категорій безробітних. По 13 заявах вже прийняті позитивні рішення. 49 роботодавців Чернівецької області скористалися можливістю отримати компенсацію за працевлаштування 131 внутрішньо переміщеної особи. Загалом компенсація складає понад 1,5 млн.грн.

Ознайомитися з умовами отримання компенсацій можна на сайті Державного центру зайнятості <https://is.gd/py6dgg>.

СЛУЖБА ЗАЙНЯТОСТІ ОРГАНІЗУЄ ПРОФЕСІЙНЕ НАВЧАННЯ ЗАРЕЄСТРОВАНИХ БЕЗРОБІТНИХ

29 березня 2023 набрав чинності новий Порядок професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації зареєстрованих безробітних, який затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 24.03.2023 № 264.

Професійне навчання безробітних організовується на замовлення роботодавця або для самозайнятості, провадження підприємницької діяльності, забезпечення поточної та перспективної потреби ринку праці з урахуванням побажань та професійних потреб безробітних та заходів, визначених індивідуальним планом працевлаштування, складеним кар'єрним радником (спеціалізованим кар'єрним радником) разом з безробітним.

Професійне навчання безробітних здійснюється в закладах вищої, фахової передвищої та професійно-технічної освіти, зокрема в закладах професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості, на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання, безпосередньо в роботодавців – замовників кадрів за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття.

Безробітному, планом працевлаштування якого передбачено проходження професійного навчання, центр зайнятості за місцем реєстрації особи як безробітної видає сертифікат на навчання.

Сертифікат на навчання – документ, що дає безробітному право на професійне навчання в закладах освіти, що надають відповідні освітні послуги.

Сертифікатом на навчання гарантується оплата центром зайнятості закладу освіти або роботодавцю, що надають платні освітні послуги з організації професійного навчання

безробітних, вартості навчання безробітного в розмірі, що не перевищує 10 розмірів прожиткового мінімуму для працездатних осіб, установленого на 1 січня поточного року (26 840 грн). Якщо вартість навчання перевищує максимальну вартість сертифіката на навчання, різниця вартості навчання може бути оплачена безробітним самостійно або за рахунок інших джерел, не заборонених законодавством. Розмір вартості навчання за весь його період зазначається в договорі, що укладається між закладом освіти та безробітним або між роботодавцем і безробітним, і не підлягає зміні.

Для організації професійного навчання безробітних центром зайнятості укладаються в письмовій формі договори з:

безробітним, якому видається сертифікат на навчання;

роботодавцем (у разі замовлення роботодавцем організації професійного навчання безробітних у закладі освіти з подальшим їх працевлаштуванням у цього роботодавця).

Безробітному, планом працевлаштування якого передбачено проходження професійного навчання, видається сертифікат на навчання та у разі потреби – сертифікат на проживання.

Безробітний здійснює вибір місця навчання та проживання із:

переліку закладів освіти для організації професійного навчання зареєстрованих безробітних та (або) їх проживання у період навчання;

переліку закладів професійної (професійно-технічної) освіти Державної служби зайнятості, сформованого Державним центром зайнятості.

Перелік закладів освіти для організації професійного навчання зареєстрованих безробітних та (або) їх проживання у період навчання формуються центром зайнятості

відповідно до Порядку відбору закладів освіти для організації професійного навчання зареєстрованих безробітних, затвердженого наказом Мінсоцполітики від 16 травня 2013 р. № 269.

Центр зайнятості узгоджує із закладом освіти або роботодавцем, вибраним безробітним для проходження професійного навчання, можливість прийому безробітного на навчання, дату початку навчання та інформує безробітного про готовність закладу освіти або роботодавця прийняти його на навчання.

Вартість професійного навчання безробітного розраховується закладом освіти, який надає платні освітні послуги з організації професійного навчання безробітних, відповідно до Порядку надання платних освітніх послуг державними та комунальними навчальними закладами, затвердженого наказом МОН, Мінекономіки, Мінфіну від 23 липня 2010 р. № 736/902/758, інших вимог законодавства, що регламентує діяльність закладу освіти.

Строк професійного навчання безробітних визначається робочими навчальними планами та освітніми програмами і не може перевищувати 10 місяців.

Обсяг програм підвищення кваліфікації для отримання нових/додаткових компетентностей становить від 30 до 480 годин (від 1 до 16 кредитів Європейської кредитної трансферно-накопичувальної системи).

За безробітним під час професійного навчання, що здійснюється згідно з договором, зберігається виплата допомоги по безробіттю у розмірах і в строки, що встановлені відповідно до законодавства.

Безробітному в період професійного навчання компенсуються витрати на проїзд до місця навчання та у зворотному напрямку.

У разі вибору безробітним для проходження професійного навчання закладу освіти, що розташований не за місцем його реєстрації як безробітного, такий безробітний забезпечується місцем проживання на період навчання з отриманням сертифіката на про-

живання в період навчання.

Професійне навчання безробітних за робітничими професіями здійснюється шляхом

первинної професійної підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації, стажування.

Професійне навчання безробітних із фаховою передвищою та вищою освітою здійснюється шляхом

підвищення кваліфікації, перепідготовки за робітничими професіями стажування

За результатами професійного навчання за робітничими професіями здобувачі освіти з числа безробітних отримують свідоцтво про присвоєння (підвищення) робітничої кваліфікації або документ про присвоєння часткової професійної кваліфікації.

За результатами підвищення кваліфікації здобувачі освіти з числа безробітних з вищою та фаховою передвищою освітою отримують документ про підвищення кваліфікації.

В разі професійного навчання на замовлення роботодавця, після завершення навчання безробітний зобов'язується працевлаштуватися за набутою професією протягом 15 календарних днів.

Безробітний, який пройшов професійне навчання за сертифікатом на навчання для самозайнятості або провадження підприємницької діяльності, зобов'язується протягом 30 календарних днів після завершення навчання запровадити підприємницьку діяльність шляхом реєстрації юридичної особи або фізичної особи-підприємця.

Державна служба зайнятості проводить моніторинг ефективності професійного навчання безробітних, зокрема шляхом відстеження протягом року тривалості роботи працевлаштованих за направленням Державної служби зайнятості осіб із числа зареєстрованих безробітних після проходження ними професійного навчання за кошти Фонду.

НАТАЛІЯ ГАВРАДА,

начальник відділу організаційно-інформаційної роботи Чернівецького обласного центру зайнятості



СЛУЖБА ЗАЙНЯТОСТІ ПРОПОНУЄ ВАУЧЕРИ НА НАВЧАННЯ

Для підтримання конкурентоспроможності на ринку праці окремих категорій громадян організовується навчання за ваучерами (постанова КМУ від 20 березня 2013 року № 207), які надаються за затвердженим Мінекономіки переліком професій та спеціальностей.

Ваучер – це документ встановленого зразка, який дає людині право безоплатно пройти навчання у закладах освіти чи у роботодавця. Його вартість не може перевищувати 10-кратного розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб (зараз – це майже 27 тис. грн). Якщо вартість навчання перевищує цю суму, то роботодавець або людина доплачує навчання самостійно.

Ваучер видається одноразово. Його оплата здійснюється за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття.

На підставі ваучера здійснюються перепідготовка за робітничою професією; підготовка за спеціальністю для здобуття ступеня магістра на основі ступеня бакалавра або магістра, здобутих за іншою спеціальністю; підготовка на наступному рівні освіти; спеціалізація та підвищення кваліфікації за професіями і спеціальностями.

Право на одноразове отримання ваучера, мають такі категорії громадян:

1) особи віком старше 45 років, страховий

стаж яких становить не менше 15 років, до досягнення встановленого статтею 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» пенсійного віку;

2) особи, звільнені з військової служби (крім військовослужбовців строкової служби), служби в органах внутрішніх справ тощо у зв'язку із скороченням або за станом здоров'я до досягнення ними пенсійного віку, за наявності вислуги не менше 10 років;

3) особи, звільнені з військової служби після участі у проведенні антитерористичної операції, здійсненні заходів із забезпечення національної безпеки і оборони, відсічі і стримування збройної агресії Російської Федерації, до досягнення ними пенсійного віку та за умови звернення протягом трьох років з дня звільнення;

4) внутрішньо переміщені особи працездатного віку за відсутності придатної роботи;

5) особи, стосовно яких встановлено факт позбавлення особистої свободи внаслідок збройної агресії проти України, після їх звільнення;

6) особи з інвалідністю за відсутності придатної роботи;

7) особи, які у період дії воєнного стану в Україні під час служби, трудової та іншої діяльності, проживання на відповідній території отримали поранення, контузію, каліцтво або захворювання

внаслідок військової агресії, у разі наявності відповідних рекомендацій в індивідуальному реабілітаційному плані, незалежно від встановлення їм інвалідності.

Особа самостійно визначає професію (спеціальність), напрям підвищення кваліфікації з затвердженого Переліку, а також форму та місце навчання.

З переліком професій можна ознайомитися на сайті Державного центру зайнятості: <https://is.gd/qjIfuw/>

Перелік закладів освіти, які мають право здійснювати діяльність на рівнях вищої, фахової передвищої та професійної (професійно-технічної) освіти, для навчання в яких може бути виданий ваучер: <https://is.gd/LtO4Vm>

Ваучер на навчання видається Державною службою зайнятості відповідно до Порядку видачі ваучерів для підтримання конкурентоспроможності осіб на ринку праці, який затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 20.03.2013 №207.

Дія цього Порядку не поширюється на:

осіб, які не мають професійної (професійно-технічної), фахової передвищої або вищої освіти;

осіб, які проходили протягом останніх трьох років перепідготовку за рахунок коштів Фонду державного соціального страхування на випадок безробіття;

осіб, які зареєстровані в центрах зайнятості як безробітні.

Документи, які необхідно подати в центр

зайнятості для отримання ваучера

Для отримання ваучера на навчання особа подає в центр зайнятості заяву, а також пред'являє:

паспорт громадянина України;

документ про професійну (професійно-технічну) або фахову передвищу, або вищу освіту;

документ, що засвідчує реєстрацію у Державному реєстрі фізичних осіб - платників податків (ідентифікаційний код).

Заяву, паспорт, документ про освіту, документ з номером облікової картки платника податків обов'язково подає кожна особа з вищезгаданих 7 категорій у разі бажання отримати ваучер. Кожна особа подає документи, що підтверджують її належність до певної категорії.

У 2023 році до Чернівецької обласної служби зайнятості 104 особи подали заяви на отримання ваучера на навчання.

Вже 99 осіб отримали ваучер, з яких:

71 на підвищення кваліфікації за спеціальностями

25 на перепідготовку за робітничими професіями

2 на підготовку за спеціальністю на здобуття ступеня магістра

1 на підвищення кваліфікації за робітничою професією.

Ваучери отримали громадяни старше 45 років, страховий стаж яких становить понад 15 років.



РІШЕННЯМ УРЯДУ УКРУПНЕНО ТЕРИТОРІАЛЬНІ ОРГАНИ НАДС

Урядом прийнято постанову «Питання функціонування територіальних органів Національного агентства з питань державної служби». Документ розроблено НАДС з метою оптимізації територіальних органів Агентства.

Актом передбачено об'єднати територіальні органи НАДС шляхом утворення трьох юридичних осіб публічного права та приєднання до них міжрегіональних управлінь НАДС.

Зокрема, утворено:

Центральне міжрегіональне управління НАДС. Сюди увійдуть Міжрегіональне управління Нацдержслужби у м. Києві, Київській, Чернігівській та Черкаській областях; Міжрегіональне управління Нацдержслужби у Харківській та Сумській областях; Міжрегіональне управління Нацдержслужби у Полтавській та Кіровоградській областях.

Південно-Східне міжрегіональне

управління НАДС. До його складу увійдуть Міжрегіональне управління Нацдержслужби у Дніпропетровській та Запорізькій областях; Міжрегіональне управління Нацдержслужби у Донецькій та Луганській областях; Міжрегіональне управління Нацдержслужби в Одеській, Миколаївській та Херсонській областях, Автономній Республіці Крим та м. Севастополі.

Західне міжрегіональне управління НАДС, куди увійдуть Міжрегіональне управління Нацдержслужби у Львівській та Закарпатській областях; Міжрегіональне управління Нацдержслужби у Волинській та Рівненській областях; Міжрегіональне управління Нацдержслужби у Чернівецькій, Івано-Франківській та Тернопільській областях; Міжрегіональне управління Нацдержслужби у Вінницькій, Житомирській та Хмельницькій областях.

ЮЛІЯ ГРИЦКУ-АНДРІЄШ – ЗАСТУПНИЦЯ ГОЛОВИ ЧЕРНІВЕЦЬКОЇ ОБЛАСНОЇ ВІЙСЬКОВОЇ АДМІНІСТРАЦІЇ

Кабінет Міністрів України погодив призначення Юлії Грицку-Андрієш заступницею начальника Чернівецької обласної військової адміністрації, – інформує пресслужба ОВА. Нова заступниця займатиметься питаннями соціального напрямку.

Довідково: Юлія Грицку-Андрієш – депутатка Чернівецької обласної ради від політичної партії «Слуга народу». Кандидатка економічних наук. Працює асистенткою кафедри Міжнародних економічних відносин Чернівецького національного університету ім. Ю. Федьковича. На початку повномасштабної війни Юлія Грицку-Андрієш стала співзасновницею благодійного фонду «Help Ukraine Romania», який забезпечує надходження гуманітарної допомоги з Румунії.



АНАТОЛІЙ КРУГЛАШОВ,

професор, завідувач
кафедри політології та
державного управління
ЧНУ ім. Юрія Федьковича



ЄВРОПА: ЄДНІСТЬ ЗАРАДИ БЕЗПЕКИ

Ідея європейської єдності має багатовікову історію, однак успішний інтеграційний процес реально розпочинається після Другої світової війни, після Перемоги над нацизмом і фашизмом. Європейці усвідомлюють свою безпосередню причетність до розв'язання двох світових воєн і те, що саме Європа стала вогнищем цих руйнівних світових процесів. З усвідомлення цього, і перш за все для того, щоб не допустити третьої світової війни, і починається процес об'єднання країн Європи. Спочатку в межах західної її частини, вільної від радянського диктату.

Об'єднавчий процес базується на ідеї необхідності створення умов для сталого миру через тісну економічну співпрацю. Економіку батьки-засновники Європейських спільнот вважали тією сферою, де інтереси людей можна найлегше усвідомити і поєднати. Далі і водночас відбувалася правова інтеграція, тобто створення наднаціональної системи європейського права, а також формувалася система керівних інституцій Європейських спільнот. На основі здобутків у цих сферах із другої половини 1980-х рр. починається подальший перехід до політичної інтеграції та створення Євросоюзу.

Європейська інтеграція ніколи не була легким процесом. Цей історичний і політичний процес є настільки багатофакторним, багатовимірним і непередбачуваним, що для нього складно, якщо взагалі можливо, виз-

начати якісь часові рамки тривалості в майбутньому. Це складний процес подолання національних егоїзмів, зокрема радикальних форм націоналізму. Європейська інтеграція, особливо в частині федералістської концепції, була запереченням агресивних проявів націоналізмів – але аж ніяк не запереченням націй та національної ідентичності, на якій вони ґрунтуються. Варто згадати, що існувало і є чимало різних концепцій об'єднання Європи. Поруч із традиційним баченням «Європи-батьківщини (націй)» з'явилася ідея побудови Європи як спільної батьківщини для різних націй. Звичайно, заслуговує на згадку, що були різні ідеї та плани побудови Об'єднаної Європи, наприклад, концепція європейської інтеграції різних швидкостей, різної геометрії, а також «Європа а ля карт» – як пропозиція обрання того з інтеграційного «меню», що відповідає потребам і можливостям учасникам процесу. Ясна річ, що ні одна з цих концепцій чи теорій інтеграції не є домінуючою, і всі вони різною мірою впливають та співвідносяться з реаліями діяльності сучасного ЄС.

Європейський інтеграційний процес – це важлива складова світового розвитку. З усіх регіональних спроб об'єднання різних країн це найбільш успішний інтеграційний процес (найбільш провальний – євразійська інтеграція під приводом Кремля). Україна оголосила про своє бажання стати частиною

Європи в загальних формулюваннях, починаючи від 1993 році (Закон про засади зовнішньої політики України), після того ми у 1994 році підписали Угоду про партнерство та співробітництво з ЄС, а потім ще майже чотири роки тривала його ратифікація. Після цього був тривалий період відвойовування нашого права на європейськість. Вже у 1998 році ми заявили про стратегічну мету нашої держави стати членом ЄС, а в Програмі європейської інтеграції України у 2000 році були визначені конкретні кроки досягнення цієї мети. Відтоді Київ доводив Брюсселю, що від партнерства, а потім сусідства (з 2004 року) хочемо отримати асоційоване членство. Згадаймо, з якою складністю Європа реагувала: спершу була ідея продовження угоди про партнерство і співробітництво з певними доповненнями, потім пропозиція проголосити Україну стратегічним партнером ЄС. Але ці ідеї ми це не сприймали як відповідні нашим прагненням, адже вони за своєю сутністю не вносили нічого принципово нового до проголошеного раніше.

Хочу згадати, що якраз за президентства Віктора Ющенка (з усіма його, на правду, недоліками як політика, на мою думку) саме його адміністрація домоглася того значного прориву в питаннях євроінтеграційного поступу нашої держави. Коли вичерпувався десятирічний термін виконання Угоди про партнерство і співробітництво, ми достроково почали перемовини в рамках порядку денного Угоди про політичну асоціацію України і ЄС. І сьогодні нам варто пам'ятати події Помаранчевої Революції і Революції Гідності, під час яких українці висловили свою волю жити у вільному суспільстві, в демократичній державі і бути людьми, які відповідають за вибір, принаймні, стратегічних пріоритетів свого майбутнього. Необхідно не забувати і про той шалений спротив, який чинився цим нашим устремлінням. Однак його українці змогли подолати, щоправда, ціною жертв.

Із сумом згадую, що коли мене попросили виступити на Буковинському Форумі

в нашому Чернівецькому національному університеті, одразу після трагічної загибелі героїв Небесної Сотні, я у своїй доповіді висловив таке попередження: «Сьогодні ми оплакуємо сотні, але, на превеликий жаль, скоро може прийти час, коли ми будемо оплакувати тисячі і десятки тисяч своїх співвітчизників», маючи на увазі саме фактор російського втручання у наші справи та спроби за будь-яку ціну унеможливити наш розвиток як незалежної, демократичної європейської держави.

Минулоріч, у березні 2022 р., в умовах повномасштабного російського вторгнення, ми подали заявку на вступ в ЄС. Згадаймо, що наша національна Програма інтеграції України до Європейського союзу передбачала, що ми подамо цю заявку в 2011-2012 рр. Йшли роки за роками, ми вже стали асоційованим членом, після чого тогочасний Президент України Петро Порошенко сказав, що, можливо, це буде у 2025 році, а нинішній Президент Володимир Зеленський взагалі не говорив у перші роки свого перебування на посаді на цю тему нічого конкретного. І тут розгортається повномасштабна агресія росії, і ми розуміємо, що у боротьбі з державою, яка все ще займає одну сьому частину земної поверхні, яка володіє основними мінеральними ресурсами Євразії, в якій, незважаючи на дегенеративні процеси серед населення, все ще зберігається потенціал для ведення мобілізації і бойових дій, наодинці вистояти й перемогти ми не можемо. Я дуже хочу подякувати нашим європейським партнерам, колегам, які нас підтримали в найскрутніший час нашої новітньої історії і ми отримали статус кандидата.

Сьогодні ми перебуваємо на дорозі виконання семи попередніх умов Європейської комісії, але давайте звернемо увагу: Голова Європейської комісії Урсула фон дер Ляен, незважаючи на щоденні обстріли Києва, прибула святкувати День Європи саме сюди. Приїхала, щоб продемонструвати нам, Європі і світу, що Україна вже є частиною об'єднаної

Європи і неминуче буде повноцінним учасником цього поважного політичного, економічного, правового інтеграційного об'єднання. З тих попередніх умов для початку перемовин про вступ до ЄС, які нам висунули, частину ми вже виконали (наскільки якісно виконали – тут вже можна дискутувати, звісно).

На жаль, деякі з цих вимог зумовлені нашими власними прорахунками або й ганебними історіями. Наприклад, згадаймо деякі рішення нашого Конституційного суду (обрахунок двох термінів президенства Леоніда Кучми як одного, «повернення» від Конституції 2004 року до Конституції 1996 року, наприклад), після яких він навряд чи може і далі залишатися неререформованим. Тому коли ми говоримо про ті вимоги, які ставить перед нами ЄС, то не треба нікого звинувачувати у відповідь. У нас ще не бракує своїх недоліків і проблем, які ми мусимо подолати і вирішити.

Без сумніву, у найфундаментальніших речах – ідеалах європейської єдності, європейської демократії, цінностях свободи – ми, українці, у своїй більшості є справді європейцями. На жаль, по всій Україні зростає кількість державних прапорів на територіях вічного спокою. Це найболючіша ціна, якою ми, українці, оплачуємо свою свободу, аде також мир і безпеку Європи. Я недавно повернувся з Польщі, і мої колеги-поляки кажуть, що «так, ми допомагаємо Україні, бо захищаючи її, ми захищаємо своє майбутнє». Тобто виходячи саме з національних міркувань і життєвих інтересів нині вибудовується європейська єдність. Тепер ключовий внесок в її майбутнє і прийдешність робить саме Україна. Тому очевидно, що ми хочемо, аби процеси перемовин про вступ до ЄС починалися якомога швидше, і вони можуть початися вже наприкінці цього року, якщо ми виконаємо ключові умови Брюсселю. Тут для нас застереженням має стати Туреччина, тому що формально вона подала заявку до Європейських Співтовариств ще у 1987 році, а офіційні перемовини почалися у 2005 році. І вона досі все ще найдавніший кандидат на вступ до ЄС. Тому ми повинні вра-

ховувати цей негативний досвід дуже уважно.

З одного боку, ми маємо усвідомлювати, що ЄС також після серії випробувань, починаючи з фінансової кризи 2008 р., міграційної кризи 2015 р. потребує суттєвого, глибокого реформування. З іншого боку, наша держава повинна не тільки вистояти, перемогти і зберегтися. Від порядку денного виживання ми повинні перейти до порядку денного оновлення, модернізації і європеїзації нашої економіки, соціальних відносин і політичної сфери. Ми повинні докорінно реформувати українську державну владу, систему публічного управління, публічної служби, систему освіти і взагалі українського суспільства. Тут у нас ще є багато проблем і складних завдань.

Війна, на превеликий жаль, об'єктивно підштовхує будь-яку державу до посилення авторитарних тенденцій. Ми маємо бути свідомими цього і протистояти таким тенденціям. Чим довше триває війна, тим безжалісніше вона робить людей більш жорсткими, а інколи і жорстокими. Ми також повинні усвідомлювати ці виклики й убезпечувати себе від їх наслідків, наскільки це лише можливо. Але надзвичайно важливо те, що в умовах війни ми, як ніколи раніше, усвідомили цінність бути європейцями, спільно будувати Європу. І ми розуміємо, що якби не ця європейська та євроатлантична солідарність, то ми б продовжили свою боротьбу, але, на жаль, в умовах, подібних до трагічних обставин сорокових – початку п'ятдесятих років минулого століття.

Тому, з одного боку, будьмо вимогливими до своїх партнерів, будьмо вдячні за допомогу, але насамперед весь свій рівень вимогливості давайте спрямовувати на самих себе – кожен на своєму місці. Щоб європейська інтеграція із мрії, декларацій і навіть затвердженого офіційно й конституційно стратегічного курсу нашої держави стала повсякденною реальністю нашого життя. Я впевнений, що для цього у нас є належна мотивація, наснага, необхідні ресурси і належна підтримка для успіху.

ІВАННА КЛИМПУШ- ЦИНЦАДЗЕ,

голова комітету Верховної Ради
з питань інтеграції України до
Європейського Союзу, народна
депутатка України ХІХ скликання



У ПОДАЛЬШИХ КРОКАХ ВЗАЄМИН ІЗ ЄВРОПЕЙСЬКИМ СОЮЗОМ МИ НЕ МОЖЕМО РОЗРАХОВУВАТИ НА АЛЬТЕРНАТИВНИЙ ЧИ ОСОБЛИВИЙ ШЛЯХ ВСТУПУ

Щиро тішуся, що цьогоріч ми вже нарешті не святкуємо з Москвою «день перемоги», а позбавляємося топонімів на наших картах, позбавляємося того календаря, який відривав нас від Європи, і продовжуємо повертатися до європейської родини.

Символічно, що цьогоріч Україна вперше 9 травня святкує День Європи вже у статусі країни-кандидата і очевидно, що ми дуже розраховуємо на те, що всі зусилля державних органів влади на усіх рівнях приведуть до того, що ми матимемо наступного року можливість святкувати вже у статусі країни, яка відкрила перемовини про членство. Ми розуміємо, що надання нам статусу кандидата минулого року було серйозним тектонічним зсувом у баченні країн-членів союзу можливості розширення для себе. Це не було априорі зрозумілим – до цього докладалася велика кількість зусиль на всіх рівнях з боку українців, починаючи від Президента, Уряду, парламентарів, завершуючи великою роботою громадських організацій, органів місцевого самоврядування, тому я кожному хотіла б подякувати за ці зусилля.

Але також ми розуміємо, що ця історична сторінка була відкрита між нами і Європейським Союзом саме з огляду на ті особливі умови, в яких опинилася країна, і з огляду на той неймовірний подвиг, який в

цей момент чинили сили оборони України. Ми дійсно є єдиною країною Європи, яка виборює собі право повноцінного членства у своїй родині такою жахливою ціною – ціною крові наших захисників і захисниць. Жодна держава-член не зазнавала таких потрясінь на своєму шляху до Європейського Союзу як Україна, і дуже важливо пам'ятати і розуміти, яку додаткову відповідальність це накладає на всіх тих, хто працює над подальшим просуванням країни до мети, яку ми заявили в Конституції України і до якої ми сьогодні рухаємося.

І очевидно, що ми маємо розуміти, що надалі, в подальших кроках наших взаємин з Європейським Союзом, ми не можемо розраховувати на якийсь альтернативний чи особливий шлях нашого вступу до ЄС. З того часу як ми отримали статус кандидата, ми знаходимося під певною «лупою» інституцій Європейського Союзу, які на регулярній основі сьогодні оцінюють наш прогрес і нашу готовність до подальших кроків на шляху до відкриття перемовин, а потім далі будуть так само оцінювати і ведення перемовин, і виконання нами тих зобов'язань, які лежатимуть у кожній площині кожного сектору чи кожної політичної реформи, яку ми зобов'язані будемо зробити. Тому все буде залежати від кількох компонентів: від того політичного

консенсусу, який ми на сьогодні маємо, який базується на громадській думці – і для нас буде важливо це не втратити, незважаючи на виклики, що стоять на цьому шляху; від максимально ефективної взаємодії всіх гілок влади – і в цьому контексті дуже важлива взаємодія між виконавчою, законодавчою і судовою гілками влади, а очевидно, важливі і повноваження, можливості і роль місцевого самоврядування; і, звичайно, від інституційної спроможності. Як би це технічно і технократично не звучало, але якщо ми не будемо мати фахівців на всіх рівнях, які зможуть забезпечити ті процеси, які будуть для нас важливими, якщо ми не зможемо однією мовою, мається на увазі мо-

вою понять, мовою підходів, мовою правил, процедур говорити з нашими партнерами, нам буде складно досягти тих цілей, які ми перед собою поставили.

Також надіюся, що ми зможемо якісно використати те вікно можливостей, яке сьогодні перед нами відкрите, тому що у 2024 році будемо мати ще додатковий виклик у вигляді виборів у Європейському Союзі. Будь-який виборчий процес завжди певною мірою гальмує інші можливі ухвалення рішень, зокрема і щодо просування України на шляху до ЄС, тому зараз нам всім потрібно залишатися дуже мобілізованими, для того щоб досягти цілі відкриття перемовин вже цього року.

Чи готова Україна до початку переговорів про вступ до Європейського Союзу? Яким є стан виконання попередніх вимог, поставлених ЄС?

Коментує Віталій Яремчук, доктор філософії з міжнародного права, асистент кафедри європейського права і порівняльного правознавства Чернівецького національного університету ім. Ю. Федьковича.

Наступний етап у взаємовідносинах з Європейським Союзом, якого ми зараз очікуємо – переговори, настане лише після того, коли Європейська комісія рекомендує стартувати з ними. Окрім того, необхідна однаковість усіх держав щодо рамок і наповнення цих переговорів. Нас попереду чекають 33 розділи, що міститимуть усі вимоги, які перед нами ставить ЄС.

І тут у нас виникає проблема – це кадрове питання. З останніх новин бачимо, що держслужбовцям зменшують доплати, що є велика кількість незаповнених вакансій, зокрема тих, що дуже необхідні у вузьких галузях і які є в праві Європейського Союзу. Важливе значення у цьому контексті відіграють школи міжнародного права саме для підготовки юристів-міжнародників, які й будуть займатися імплементацією *acquis communautaire* (законодавство) ЄС.

Окрім того, важливо розуміти, що жодний розділ переговорів не буде закритий, якщо немає позитивних просувань щодо двох

розділів: 23-й – це судова система, 24-й – правосуддя та свобода. Українськими експертами зроблено черговий внутрішній аудит, «Кандидат-check» (вже четвертий за рахунком), який показує позитивну динаміку з 5,8 до 6,8 балів щодо виконання рекомендацій ЄС, але тут у пріоритеті залишається реформа відбору суддів до Конституційного Суду – і з цим є величезні проблеми.



ВЕРХОВНА РАДА УХВАЛИЛА ЗАКОН «ПРО СЛУЖБУ В ОРГАНАХ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ»

2 травня 2023 року у Верховній Раді України було прийнято Закон України «Про службу в органах місцевого самоврядування» (реєстраційний номер 6504 від 05.01.2022 року). 263 парламентарії проголосували «за» визначальний для місцевих громад Закон. Метою закону є встановлення нових правових та організаційних засад служби в органах місцевого самоврядування як професійної та політично неупередженої діяльності, удосконалення механізму реалізації громадянами України права рівного доступу до служби в органах місцевого самоврядування, уточнення класифікації посад в органах місцевого самоврядування, що дозволить покращити умови оплати праці посадових осіб місцевого самоврядування, а також приведення у відповідність до вимог бюджетного законодавства та нової системи адміністративно-територіального устрою.

Документ передбачає зміни, зокрема, щодо розмежування статусу службовців та виборних посадових осіб місцевого самоврядування.

Окрім того, законом закріплюється принцип політичної неупередженості службовців та збереження їх конституційного права на обрання.

Також передбачено упорядкування проведення відкритих конкурсів на посади, серед іншого – опублікування оголошення про конкурс та результатів його проведення через Єдиний портал вакансій публічної служби.

Планується оновити порядок формування конкурсної комісії, впровадити щорічне оцінювання результатів роботи службовців та їх професійний розвиток. Крім цього, буде запроваджено механізми кар'єрного просування службовців і кадровий резерв, встановлюються межі посадових окладів, а також дисциплінарна та матеріальна

відповідальність службовців за свою діяльність.

Очікується, що реалізація закону матиме позитивний вплив на посадових осіб місцевого самоврядування, кандидатів на зайняття відповідних посад службовців місцевого самоврядування та працівників патронатної служби, оскільки визначить їх статус, удосконалить конкурсні процедури та процедури проходження служби, зміцнить стабільність служби в органах місцевого самоврядування, а також надасть керівникам служби дієві інструменти прийняття ефективних управлінських рішень.

Закон набирає чинності через 6 місяців з дня опублікування, але не раніше ніж через 6 місяців з дня припинення або скасування воєнного стану в Україні.

Національне Агентство України з питань державної служби висловило вдячність Комітету Верховної Ради України з питань організації державної влади, місцевого самоврядування, регіонального розвитку та містобудування, підкомітету з питань адміністративно-територіального устрою та місцевого самоврядування Комітету Верховної Ради України з питань організації державної влади, місцевого самоврядування, регіонального розвитку та містобудування. А також Секретаріату Кабінету Міністрів України Всеукраїнським асоціаціям органів місцевого самоврядування, Програмі Раді Європи «Децентралізація і реформа публічної адміністрації в Україні», Програмі підтримки вдосконалення врядування та менеджменту (SIGMA), Програмі USAID «Децентралізація приносить кращі результати та ефективність» (DOBRE), Швейцарсько-українському проекту DECIDE – «Децентралізація для розвитку демократичної освіти».

ОРГАНІЗАЦІЯ ДІЯЛЬНОСТІ ІНСТИТУТУ СТАРОСТ ТА ЗДІЙСНЕННЯ НИМИ ПОВНОВАЖЕНЬ ПІД ЧАС ДІЇ ВОЄННОГО СТАНУ

Леся Федченко, консультантка Програми Ради Європи «Посилення доброго демократичного врядування і стійкості в Україні» дала відповіді на низку запитань щодо діяльності інституту старост під час воєнного стану для інформаційного порталу «Децентралізація». Наводимо відповідний матеріал.

У зв'язку із повномасштабним вторгненням РФ в Україну 24.02.2022 р. та введенням правового режиму воєнного стану, відповідно до Закону України від 12.05.2015 р. №389-VIII «Про правовий режим воєнного стану» (далі – Закон №389), в органах місцевого самоврядування виникають питання практичного застосування законодавства, пов'язаного з діяльністю старост та здійснення ними їх повноважень під час дії воєнного стану.

Такі питання можна поділити на дві групи:

питання діяльності інституту старост у територіальних громадах (далі – ТГ), в яких сільська, селищна, міська рада (далі – рада), її виконавчий комітет (далі – виконком) та сільський, селищний, міський голова (далі – голова) здійснюють свої повноваження самостійно;

питання діяльності інституту старост у ТГ, в яких повноваження ради, її виконкому та голови здійснює начальник військової адміністрації населеного пункту (далі – начальник ВА НП) відповідно до ч. 2 ст. 10 Закону № 389.

Питання діяльності інституту старост у ТГ, в яких рада, її виконком та голова здійснюють свої повноваження самостійно

Чи можливо під час дії воєнного стану проводити громадське обговорення кандидатури старости?

Так, можливо. Абзацом 2 ч. 1 ст. 54-1 Закону № 280 передбачено, що кандидатура старости вноситься на громадське обговорення (громадські слухання, збори громадян, інші форми консультацій з громадськістю). Тобто, громадське обговорення може відбуватися у формах, що не передбачають масові зібрання. Наприклад, це може бути опитування (усне) чи анкетування (письмове) жителів відповідного старостинського округу, тощо. Дане питання пов'язане з положеннями п. 8 ч. 1 ст. 8 Закону № 389, що передбачає заборону проведення мирних зборів, мітингів, походів і демонстрацій, інших масових заходів під час дії режиму воєнного стану. Однак, якщо громадське обговорення буде проведено у формі, що не передбачає зібрання великої кількості людей – порушення у цьому не буде.

Чи можливо під час дії воєнного стану не дотримуватися визначеної ч. 1 ст. 54-1 Закону № 280 необхідної кількості голосів жителів при громадському обговоренні кандидатури старости (багато жителів виїхали на час війни)?

Ні, не можливо. Положення абзацу 1 ч. 1 ст. 54-1 Закону № 280 щодо необхідної кількості голосів жителів старостинського округу для погодження кандидатури старости має бути дотримано. В іншому випадку кандидатура старости вважатиметься не погодженою жителями старостинського округу.

Староста виїхала у більш безпечну місцевість в Україні та набула статусу внутрішньо-переміщеної особи, перебуває у відпустці без збереження заробітної плати. Чи можливо тимчасово покласти виконання її обов'язків на іншого старосту?

Саме покласти виконання обов'язків чи повноважень конкретного старости – не можливо. Однак, можливо уповноважити здійснювати окремі функції, які здійснювала староста, що перебуває у відпустці, іншу посадову особу місцевого самоврядування (не обов'язково це має бути староста за посадою – це може бути будь-яка посадова особа місцевого самоврядування, яка працює в апараті ради та її виконавчого комітету, яка спроможна такі функції здійснювати, крім своїх посадових обов'язків). Однак, ця особа не зможе здійснювати представницькі повноваження старости у відповідній раді та виконавчому комітеті, передбачені ч. 5 ст. 54-1 Закону № 280.

Крім цього, можна застосувати положення абзацу 2 ч. 2 ст. 2 Закону № 2136, що передбачає з метою оперативного залучення до виконання роботи нових працівників, а також усунення кадрового дефіциту та браку робочої сили, у тому числі внаслідок фактичної відсутності працівників, які евакуювалися в іншу місцевість, перебувають у відпустці, простої, тимчасово втратили працездатність або місцезнаходження яких тимчасово невідоме, можливість для роботодавця укладати з новими працівниками строкові трудові договори у період дії воєнного стану або на період заміщення тимчасово відсутнього працівника. Відповідно до ч. 1 ст. 1 Закону № 2136 цей Закон визначає, зокрема, особливості проходження служби в органах місцевого самоврядування.

Чи можливо оголосити старості простій на період дії воєнного стану?

Староста є посадовою особою місцевого самоврядування за Законом № 2493, на нього відповідно до ч. 3 ст. 7 вказаного Закону поширюється дія законодавства України про працю з урахуванням особливостей, передбачених Законом № 2493. Відповідно до ст. 4 КЗпП законодавство про працю складається з КЗпП та інших актів законодавства України, прийнятих відповідно до нього.

Поняття простою передбачено ст. 34

КЗпП – це зупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідвратною силою або іншими обставинами. У разі простою працівники можуть бути переведені за їх згодою з урахуванням спеціальності і кваліфікації на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації на весь час простою або на інше підприємство, в установу, організацію, але в тій самій місцевості на строк до одного місяця. Оплата часу простою не з вини працівника здійснюється за правилами ст. 113 КЗпП з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу). Про початок простою, крім простою структурного підрозділу чи всього підприємства, працівник повинен попередити роботодавця чи бригадира, майстра або посадових осіб. За час простою, коли виникла виробнича ситуація, небезпечна для життя чи здоров'я працівника або для людей, які його оточують, і навколишнього природного середовища не з його вини, за ним зберігається середній заробіток. Час простою з вини працівника не оплачується.

Законом № 389 передбачено можливість затвердження тимчасової структури виконавчих органів ради. Так, згідно з ч. 9 ст. 9 Закону № 389 у разі затвердження головою тимчасової структури виконавчих органів ради для працівників, посади яких не включені до тимчасової структури, оголошується простій або здійснюється їх переведення на рівнозначну чи нижчу посаду. Рішення про затвердження тимчасової структури виконавчих органів ради втрачає чинність не пізніше ніж через 30 днів з дня припинення чи скасування воєнного стану, якщо ним не встановлено більш ранній строк втрати чинності.

Отже, можливість оголошення старості простою передбачена двома окремими положеннями законодавства та може бути застосована у разі наявності передбачених

вказаними нормами обставин.

Чи може староста у період дії воєнного стану давати вказівки та доручення керівникам комунальних підприємств та закладів, які працюють на території старостинського округу?

Вказані посадові особи не перебувають у підпорядкуванні старости, однак, він може це робити у рамках здійснення ним своїх повноважень, передбачених ч. 5 ст. 54-1 Закону № 280 (запровадження режиму воєнного стану не є критерієм). Наприклад:

у рамках організації виконання рішень сільської, селищної, міської ради, її виконавчого комітету, розпоряджень сільського, селищного, міського голови на території відповідного старостинського округу та у здійсненні контролю за їх виконанням (п. 5 ч. 5 ст. 54-1 Закону № 280);

у рамках здійснення контролю за використанням об'єктів комунальної власності, розташованих на території відповідного старостинського округу (п. 9 ч. 5 ст. 54-1 Закону № 280)

у рамках здійснення контролю за станом благоустрою відповідного старостинського округу (п. 10 ч. 5 ст. 54-1 Закону № 280).

Питання діяльності інституту старост у ТГ, в яких повноваження ради, її виконкому та голови здійснює начальник ВА НП

Чи може начальник ВА НП затвердити на посаду старосту?

Так, може, у разі здійснення ним повноважень ради, її виконкому та голови відповідно до ч. 2 ст. 10 Закону № 389 у спосіб, передбачений ч. 1 ст. 54-1 Закону № 280 (за результатами громадських обговорень). У такому разі затвердження погодженої жителями відповідного старостинського округу кандидатури старости здійснюється начальником ВА НП одноосібно шляхом видання розпорядження (наказу). Начальник ВА НП у даному випадку одночасно реалізує повнова-

ження голови та відповідної ради.

Чи може начальник ВА НП звільнити старосту з посади?

Так, може, у разі здійснення ним повноважень ради, її виконкому та голови відповідно до ч. 2 ст. 10 Закону № 389 та наявності законних підстав. У такому разі звільнення старости відповідно до закону здійснюється начальником ВА НП одноосібно шляхом видання розпорядження (наказу). Начальник ВА НП у даному випадку реалізує повноваження відповідної ради.

Чи може начальник ВА НП оголосити старості простій?

Староста є посадовою особою місцевого самоврядування за Законом № 2493, на нього відповідно до ч. 3 ст. 7 вказаного Закону поширюється дія законодавства України про працю з урахуванням особливостей, передбачених Законом № 2493. Відповідно до ст. 4 КЗпП законодавство про працю складається з КЗпП та інших актів законодавства України, прийнятих відповідно до нього.

Поняття простою передбачено ст. 34 КЗпП – це зупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідвратною силою або іншими обставинами. У разі простою працівники можуть бути переведені за їх згодою з урахуванням спеціальності і кваліфікації на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації на весь час простою або на інше підприємство, в установу, організацію, але в тій самій місцевості на строк до одного місяця. Оплата часу простою не з вини працівника здійснюється за правилами ст. 113 КЗпП з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу). Про початок простою, крім простою структурного підрозділу чи всього підприємства, працівник повинен попередити роботодавця чи бригадира, майстра або посадових осіб.

За час простою, коли виникла виробнича ситуація, небезпечна для життя чи здоров'я працівника або для людей, які його оточують, і навколишнього природного середовища не з його вини, за ним зберігається середній заробіток. Час простою з вини працівника не оплачується.

Законом № 389 передбачено можливість затвердження тимчасової структури виконавчих органів ради начальником ВА НП. Так, згідно абзацу 2 п. 1 ч. 2 ст. 10 Закону № 389 начальник ВА НП може затвердити тимчасову структуру виконавчих органів ради (для працівників, посади яких не включені до тимчасових штатних розписів, оголошується простій або здійснюється їх переведення на рівнозначну чи нижчу посаду).

Кому підпорядковується староста у разі здійснення повноважень голови начальником ВА НП – начальнику ВА НП чи заступнику голови?

Відповідно до ч. 6 ст. 54-1 Закону № 280 при здійсненні наданих повноважень староста є відповідальним і підзвітним – сільській, селищній, міській раді та підконтрольним – сільському, селищному, міському голові.

Відповідно до ч. 2 ст. 54-1 Закону № 280 староста працює на постійній основі в апараті відповідної ради та її виконавчого комітету, а в разі обрання членом цього виконавчого комітету – у виконавчому комітеті ради.

У разі здійснення начальником ВА НП повноважень ради, її виконкому та відповідного голови відповідно до п. 2 ч. 2 ст. 10 Закону № 389 апарат сільської, селищної, міської ради та її виконавчого комітету, інші виконавчі органи (з урахуванням абзацу 3 п. 1 цієї ча-

стини), комунальні підприємства, установи та організації відповідної територіальної громади підпорядковуються начальнику ВА НП.

Чи може начальник ВА НП утворювати чи змінювати старостинські округи?

Так, може, у разі здійснення ним повноважень ради, її виконкому та голови відповідно до ч. 2 ст. 10 Закону № 389. У такому разі рішення приймається начальником ВА НП одноосібно шляхом видання розпорядження (наказу). Начальник ВА НП у даному випадку реалізує повноваження відповідної ради. Однак, після закінчення чи скасування воєнного стану, коли буде відновлено повноцінну роботу відповідних органів місцевого самоврядування – відповідна рада може прийняти інше рішення з цього питання.

Чи може тимчасова структура виконавчих органів ради не передбачати на період дії воєнного стану посад старост?

Поняттям «тимчасова структура виконавчих органів ради» оперує виключно Закон № 389, інші акти законодавства не містять такого поняття. На жаль, Закон № 389 не визначає будь-яких вимог чи критеріїв до посад, які передбачаються тимчасовою структурою, не надає переваг одних посад над іншими (наприклад, виборних над не-виборними посадами). Рішення щодо включення/не включення тих чи інших посад до тимчасової структури виконавчих органів ради приймається начальником ВА НП, виходячи із місцевих умов та враховуючи обставини.



ТЕРИТОРІАЛЬНІ ГРОМАДИ ОБЛАСТІ: ДАЙДЖЕСТ

В селі Мариничі Усть-Путильської громади Чернівецької області відкрили швейну майстерню. Аби зробити ремонт у приміщенні колишньої бібліотеки, згуртувалися люди, які разом збирали кошти. Із обладнанням допомогла Програма USAID DOBRE в рамках компоненту місцевий економічний розвиток. Під швейну майстерню облаштували дві кімнати в приміщенні колишньої бібліотеки Усть-Путильської громади. Оскільки бюджет у громаді обмежений, витрати на ремонт взяли на себе люди. «У період новорічних свят гурт «Візерунок» на чолі з директором будинку культури Оксаною Ватаманюк співали різдвяні колядки в оселях нашої громади. Завдяки цьому вдалося зібрати 8 000 гривень та закупити цемент та гравій для вирівнювання підлоги», розповіла староста села Мариничі Людмила Скидан.

Заміну електромережі, встановлення розеток, шпаклівку та фарбування стін організувала голова громади Марія Ілюк спільно з підприємцями. Лінолеум для підлоги придбала голова громадської організації «Злагода» Антоніна Скидан. Ремонти зробили волонтери та небайдужі мешканці громади – загалом вдалося об'єднати близько трьох десятків людей.

За рахунок Програми DOBRE закупили п'ять швейних машин, оверлок, прасувальний стіл і праску з парогенератором, розкрійний стіл, примірочну кабінку, кронштейн для одягу. А ще купили професійну автоматичну вишивальну машину, на якій можна створювати унікальні речі.

«Швейна майстерня є ініціативою цієї невеликої, але динамічної спільноти. Майстерня створює нові можливості для бізнесу з реальними комерційними перспективами. Це дозволяє місцевим мешканцям здобувати та розвивати навички, отримувати роботу з достойною заробітною пла-

тою, виробляти прекрасні продукти, які спираються на їхню культурну спадщину. Захоплюємося вашим духом», - зауважив керівник Програми DOBRE Брайан Кемпел. Проєкт реалізований у рамках Програми «Децентралізація приносить кращі результати та ефективність» (DOBRE), за сприяння міжнародної організації Глобал Ком'юнітіз (Global Communities) та фінансування Агентства США з міжнародного розвитку (USAID), орієнтовний бюджет проєкту 700 тисяч гривень (<https://decentralization.gov.ua/news/1632>)

У Сторожинці реконструюють гуртожиток Сторожинецького лісового коледжу для тимчасового житла переселенців з Маріуполя. Реконструкція відбудеться в рамках проєкту #яМаріупольЖитло. Про це йдеться на офіційній сторінці Сторожинецької громади у Facebook. Суть проєкту – надати найбільш незахищеним сім'ям з Маріуполя тимчасове (умовно до перемоги і закінчення війни) соціальне житло. Формат цього житла – сімейні гуртожитки, які створюються за рахунок повної модернізації існуючих пустих гуртожитків Міністерства освіти і науки, молоді та спорту. Модернізація і реконструкція цих гуртожитків відбувається повністю із урахуванням термомодернізації, вимог безбар'єрності та соціальних потреб майбутніх мешканців. У Чернівцях буде реконструйовано будівлю гуртожитку нацуніверситету (3 поверхи, 65 кімнат) та Сторожинецького лісового коледжу (5 поверхів, 38 квартир). Термін реалізації осінь 2023 року – зима 2024 року.

Вижницька громада та Кендзешинсько-Козельський повіт планують співробітництво у галузі безпеки

Вижницька громада продовжує налагоджувати міжнародні зв'язки, – інформує

пресслужба обласної ради. Так, голова Вишницької районної ради Михайло Андрюк із депутатом Олексієм Труфіном відвідали Кендзежинсько-Козельський повіт Опольського воєводства. Вони зустрілися з головою повітової ради Павлом Маселком. Посадовці обговорили низку важливих питань майбутнього співробітництва між громадами-партнерами в галузі безпеки. Крім того, польські колеги передали для потреб вишницьких рятувальників електрогенератор, компресори, дефібрилятор та пожежні шоломи. Михайло Андрюк щиро подякував польським друзям за постійну допомогу і підтримку, яку вони надають українцям з самого початку повномасштабного вторгнення. Він вручив сувеніри та Подяки Павлу Маселку і начальнику повітової пожежної охорони Пьотру Дудеку.

У Чернівцях відкрили модульне містечко для вимушених переселенців

Про це інформує Чернівецька міська рада. Модульне містечко у Чернівцях збудовано в рамках проекту «Спеціальна програма підтримки України/EU4ResilientRegions», що співфінансується Європейським Союзом та Федеральним урядом Німеччини і реалізується Німецьким товариством міжнародного співробітництва GIZ. Відкриття відбулося за участі Надзвичайного і Повноважного Посла Федеративної Республіки Німеччина в Україні пані Анки Фельдгузен та Посла ЄС, Голови Представництва ЄС в Україні пана Матті Маасікаса, керівництва області та міста.

Сума гранту передбачає близько 3 млн євро. На виділеній Чернівецькою міською радою ділянці збудували модульно-каркасное містечко на 225 осіб загальною площею 5,9 га з облаштуванням адмінкорпусу та дитячого майданчику. Дві третини модулів запроєктовано для проживання сімей. Всі інші будиночки призначені для індивідуального помешкання. Модульне

містечко забезпечене належними умовами проживання, соціально-побутовим обслуговуванням людей, які постраждали від військової агресії та опинилися у складних життєвих умовах. Загалом встановлено дев'ять модулних блоків: вісім будинків сімейного типу та адмінприміщення.

У Чернівецькій міській раді вдруге завершилось стажування для молоді

Майже пів сотні стажерів отримали досвід, а шестеро ще й пропозицію з працевлаштування, - інформує Департамент соціальної політики Чернівецької міської ради. Де проходити стажування, молодь обирала самостійно. Тож здобували досвід у різних структурних підрозділах Чернівецької міської ради. Там вони мали змогу поділитись своїми знаннями та ідеями і навіть втілювати власні проекти. Стажування тривало два місяці. Перший етап був теоретичний, другий – практичний. Можливість долучитися до команди Чернівецької міської ради отримали 6 стажерів. Зокрема, двом надійшла пропозиція від управління комунікацій, зовнішніх зв'язків та електронного урядування, двом – від департаменту соціальної політики, ще двом – від управління освіти. За сприяння департаменту соціальної політики ЧМР ще одна стажерка отримала можливість працювати психологом у школі. Усі 45 стажерів були нагороджені сертифікатами про успішне проходження стажування. Керівництво Чернівецької міської ради та її структурних підрозділів подякувало молоді за інноваційні рішення, амбітні проекти та цікаві ідеї.

Раду внутрішньо переміщених осіб створили у Великокучурівській громаді

Такий консультативно-дорадчий орган з'явився при сільській раді з ініціативи благодійного фонду «Рокада». Рада має на меті сприяти вирішенню питань, пов'язаних із реалізацією державної політики у сфері

захисту прав переселенців, підтримувати та захищати суб'єктів підприємництва, які перемістилися на Буковину. Як розповів голова Василь Тодеренчук, від початку повномасштабного вторгнення прихистили понад три тисячі українців, котрі змушені були рятуватися від жахів війни. Нині у громаді залишаються близько 500 переселенців. «Завдяки роботі ради краще розуміємо потреби ВПО та можемо активніше залучати їх до життя громади. У планах також навчити переселенців проектному менеджменту, аби вони могли звертатися до різноманітних фондів та організацій та отримувати гроші на реалізацію своїх ідей», – сказав Василь Тодеренчук. До складу ради внутрішньо переміщених осіб входять переселенці, представники громадських організацій, благодійного фонду «Рокада» та сільської ради. Засідає орган раз на тиждень.

Вижницька та Селятинська громади отримала шкільні автобуси від французької компанії

Автобуси надійшли за сприяння Міністерства освіти й науки України від французької компанії Трансдев Локаسیون Де Веїкул, – йдеться на сайті громади. Начальник Чернівецької обласної військової адміністрації Руслан Запаранюк вручив ключі від шкільних автобусів начальнику районної військової адміністрації Сергію Чеботарю та головам Вижницької територіальної громади Олексію Чепілю і Селятинської громади Валерію Полянчуку. Така допомога, зазначають у громадах, є вкрай необхідною для підвезення дітей та педагогічних працівників до закладів освіти.

Довідково:

У Вижницькій територіальній громаді нагальна потреба виникла щодо підвозу дітей до ОЗ Міліївський ліцей ім. Д. Загула за маршрутом Мілієве - Середній Майдан – Іспас – Банилів – Мілієве (38 км). Необхідно підвозити 62 дітей. Загальна потреба грома-

ди – 7 автобусів.

У Селятинській територіальній громаді найскладніша ситуація склалася в Плосківському ЗЗСО I-III ступенів, в якому навчаються 218 дітей. Більша частина учнів потребують підвозу, оскільки проживають на відстані до закладу освіти від 3 до 8 км. Транспортний засіб здійснюватиме підвіз за маршрутом Руська – Селятин – Галицівка. Загальна потреба громади становить 4 автобуси.

Сокирянська міська громада отримала вагому гуманітарну допомогу від благодійної організації «Humanitäre Hilfe» з міста Корбах (Німеччина)

Її представники доправили для місцевих освітніх закладів велику кількість парт та стільців, а також інші шкільні меблі та приладдя. Вантаж надійшов у рамках співпраці з Чернівецькою обласною радою та за сприяння Сокирянської міської ради. Цьому передувала зустріч голови обласної ради Олексія Бойка із представниками «Humanitäre Hilfe», під час якої сторони погодили подальші партнерські кроки.

Благодійники з Німеччини підтримують буковинців з 2014 року. За цей час гуманітарна допомога від цієї організації надійшла майже в усі медичні заклади краю. Тепер вони передають вантажі школам, де здобувають освіту у тому числі діти вимушених переселенців. Голова обласної ради вдячний іноземним партнерам за їхню участь у житті краян та небайдужість до подій, котрі нині відбуваються в Україні.

Понад 30 років продовжується співпраця Глибоки з румунським містом П'ятра-Нямц

Голова Глибоцької громади Григорія Ванзуряк спільно з колегами побували із робочою поїздкою у Румунії на запрошення мера міста-побратима П'ятра Нямц – Андріана Карабелі. «В перші дні війни мер міста-побратима надав вкрай необхідну наші

громаді допомогу.

Системи оповіщення нашої громади, що отримали з П'ятра Нямц стали прикладом братерської допомоги в час великої війни. Від імені наших жителів висловив слова вдячності за допомогу і підтримку. В знак поваги передав військову сорочку з передової. Цей подарунок від воїнів нашої громади, які нині виборюють свободу не лише України, але й Європи та всього світу є своєрідним символом незламності. В ході заходів провели зустрічі з колегами Молдови (делегації міста Єденець та Кишенів), Франції з міста Роанн. Всі вони прихистили наших жителів і надалі допомагають Україні. За що подякував всім делегаціям. На знак нашої дружби у місті П'ятра Нямц посадили алею братерства всіх міст-побратимів», – йдеться на сторінці Григорія Ванзуряка у FB.

Представники громад із Чернівецької області пройшли стажування в данському муніципалітеті Гульборгсунн.

Представники громад із Закарпатської, Івано-Франківської та Чернівецької областей вивчали досвід данських колег в управлінні муніципалітетом та залучення мешканців до прийняття рішень в громаді, – інформує «Децентралізація». Програма навчального візиту включала розгляд різних аспектів роботи муніципалітету Гульборгсунн – муніципальну співпрацю, просторове та стратегічне планування, надання адміністративних послуг, запровадження заходів з енергоефективності. Поїздка відбулася в рамках ініціативи «Двостороння співпраця з Данією», яка є невід'ємною частиною данської програми для України з розширення прав і можливостей на місцевому рівні, підзвітності та розвитку «U-LEAD з Європою». Фахівці українських громад мали можливість напряду поспілкуватися з колегами з муніципалітету Гульборгсунн і дізналися про виклики та досягнення, які представники громад презентували під

час навчальних сесій та відвідин практичних кейсів. Це перша поїздка в данський муніципалітет, попереду ще заплановані тематичні стажування в напрямі співпраці з бізнесом та досвід з налагодження міжмуніципального співробітництва.

У програмі було передбачено вивчення досвіду співпраці муніципалітету з громадським сектором, ознайомлення з роботою муніципалітету в обслуговуванні громадян та наданні адміністративних послуг, а також ознайомлення з місцевими ініціативами у сфері енергоефективності.

Співпрацю з данським муніципалітетом Гульборгсунн за підтримки «U-LEAD з Європою» розвивають Горінчівська, Свалявська, Ясінянська громади (Закарпатська область), Галицька, Городенківська, Долинська громади (Івано-Франківська область) та Глибоцька, Новоселицька, Хотинська громади (Чернівецька область).

Хотинська громада – серед лідерів із розбудови комплексної системи протидії насильству

Хотинський міський голова Андрій Дранчук був одним зі спікерів всеукраїнської координаційної зустрічі Уряду, очільників міст та громад-учасниць проекту «Міста і громади, вільні від домашнього насильства».

«Мав честь представляти успішний досвід Хотинської громади, яка єдиною в Україні відкрила притулок для постраждалих від домашнього насильства під час війни. Ми – серед лідерів із розбудови комплексної системи протидії насильству з-поміж громад не лише нашого регіону, а й у масштабах держави», – розповів Андрій Дранчук на своїй сторінці у Facebook.

Результати проведеної роботи, додав він, було відзначено Фондом народонаселення ООН в Україні та Міністерством соціальної політики.

Андрій Дранчук подякував директору Центру надання соціальних послуг Тетяні

Волосевич за успішну реалізацію проєкту в громаді. Цей досвід Тетяна Волосевич передаватиме колегам з різних міст по всій країні, оскільки її обрано координатором роботи проєкту у Києві, Ірпені, Білій Церкві, Чернівцях, Івано-Франківську та Калуші.

Герцаївська міська рада активізує транс-кордонне співробітництво з громадами Румунії

Вигідне прикордонне розташування, стійкі історико-культурні зв'язки, відновлення роботи прикордонного пункту пропуску у селі Дяківці – фактори, що дозволяють громаді планувати та реалізовувати стратегічні цілі в сфері стійкого транскордонного партнерства та співпраці з іноземними сусідами. Нині Герцаївська громада ініціює зустрічі з представниками урядового та неурядового сектору Румунії, налагоджує партнерство з комунами Ботошанського та Дорогойського повітів. 6 червня Герцаївський міський голова Василь Скрипка зустрівся із головою комуни Вирфу Кимпулуй Марією Гуцу. Вони підписали декларацію про імплементацію транскордонного партнерства. У планах – спільна реалізація проєктів та залучення у громаду інвестицій від європейських донорів та партнерів. Також було досягнуто попередньої домовленості про подальше співробітництво з низкою інших комун Румунії, зокрема Киндешті (Cândești, județul Botoșani).

Перший заступник сільського голови Кадубовецької територіальної громади Валерій Гуменюк здійснив робочу поїздку до міста Люблін у Польщі, де протягом тижня вивчав досвід закордонних партнерів спільно з Всеукраїнською Асоціацією об'єднаних територіальних громад. Вивчалися питання забезпечення безпечного простору у громадах, зокрема особлива увага приділялась роботі Державної пожежної охорони на рівні воєводського центру. Також відвідали

місцеві адміністрації та ДПК. Висловлюється вдячність Громадській організації «Пожежні – рятувальники України», Fundacja Liderzy Przemian, STUDY TOURS TO POLAND та Всеукраїнській Асоціації об'єднаних територіальних громад за можливість взяти участь у такому форматі роботи.

У селі Білівці Хотинської громади відкрили лавандове поле для туристів «Лавандова мрія» площею 15 га, а також виробництво з переробки лаванди – виготовлення ефірних олій. Власники поля – підприємець Віктор Гуцул та його дружина. Обладнання допоміг придбати керівник фермерського господарства «Тарас» Володимир Дубчак. Потужності заводу – дві цистерни по 1,5 тонни та цистерна на 600-770 кілограмів для сировини. За потреби потужності будуть збільшувати. Ефірну олію планують збувати фармацевтичним підприємствам. За словами Хотинського міського голови Андрія Дранчука, такі проєкти є надзвичайно важливими для громади: «Радий, що розвивається місцевий бізнес, який у воєнний час не виїжджає, а не покладаючи рук продовжує працювати і підтримує ЗСУ». Лавандове поле має стати ще однією туристичною локацією, яку планують поєднати з туристичним маршрутом Хотинської фортеці. У день відкриття локацію відвідало близько трьох тисяч туристів.

Разом із волонтерами, працівниками закладів освіти, медичних установ, підприємств та організацій, жителі територіальних громад Чернівецького району активно співпрацюють для допомоги постраждалим жителям Херсонщини. Було доставлено декілька десятків тонн допомоги, включаючи продукти харчування, питну воду та необхідні предмети, для людей, що зазнали шкоди внаслідок вибуху Каховської ГЕС. Окрім того, громади продовжують надавати допомогу для українських захисників.



НАТАЛІЯ БАК,

КАНДИДАТ ЕКОНОМІЧНИХ НАУК,
ДОЦЕНТ КАФЕДРИ ФІНАНСІВ
І КРЕДИТУ ЕКОНОМІЧНОГО ФАКУЛЬТЕТУ,
ЧНУ ІМ.Ю.ФЕДЬКОВИЧА,

ЕКОНОМІЧНИЙ РОЗВИТОК ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД В УКРАЇНІ: РИЗИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ В УМОВАХ ВОЄННОГО ТА ПІСЛЯВОЄННОГО СТАНУ

Економічний розвиток територіальних громад – мейнстрім останніх десятиліть, характерний для більшості пострадянських країн.

В Україні такі основні внутрішні та зовнішні фактори:

- орієнтир на стандарти ЄС;
- реформа адміністративного устрою та реформа фіскальної децентралізації;
- активізація громадянського суспільства, нарощення соціального капіталу ТГ.

Серед ризиків, які супроводжують цей процес, можна назвати наступні:

- війна, непередбачуваний хід якої зумовлює об'єктивну нестабільність, малопрогнозованість, невпевненість щодо конкретики суспільних процесів (економічних та соціальних);
- структурні демографічні зміни, часто безповоротні (втрата людського капіталу – важливого фактору економічного розвитку територіальних громад);
- втрата професійних кадрів, молоді, зокрема через низький рівень заробітних плат
- дефіцит вільних земельних ділянок – бази для економічного розвитку нових і діючих підприємств;
- високий рівень відповідальності тилових органів місцевого самоврядування за умов жорсткої обмеженості фінансових і людських ресурсів

Виклики для органів місцевого самовряду-

вання можна виокремити у дві групи:

1) пов'язані зі складністю виконання своїх повноважень;

- змінами в законодавстві та обмеженнями щодо використання коштів місцевих бюджетів, функціонування державних автоматизованих систем обліку інформації про осіб, майно, документи...

- необхідністю перманентної активної взаємодії з усіма рівнями управління, громадськими організаціями, міжнародними донорами,

- необхідністю адаптації функціонування освітніх і медичних закладів в умовах війни,
- зниженням бюджетних можливостей забезпечення виконання повноважень,
- втратою та виснаженням людських ресурсів (цілодобова робота, виїзд працівників за кордон, мобілізація);

2) пов'язані з необхідністю вирішувати додаткові завдання, спричинені війною, а саме:

- допомога Збройним силам України та територіальній обороні,
- прийом у громаді ВПО, їх розселення та реєстрація,
- організація постачання гуманітарної допомоги, зокрема за сприяння міжнародних партнерів і благодійних організацій,
- матеріальна підтримка військовозобов'язаних і добровольців,
- вирішення конфліктних ситуацій, що

виникали у громаді з приїздом ВПО,
 - підготовка інформації про можливості для релокованого бізнесу в громаді,
 - допомога/організаційний супровід релокації підприємства.

Сучасний стан:

- перехід від екстреного реагування до сталого соціально-економічного розвитку з урахуванням зміщених акцентів щодо потреб ТГ;

- використання антикризових інструментів (а також елементів зарубіжного досвіду).

Факторами формування позитивних перспектив для територіальних громад Чернівецької області є:

- високий рівень патріотизму українців + прагнення до якісних змін, яке загострилося через відкриття агресію росії;

- збереження функціональної стійкості ОМС;

- підвищення рівня самоорганізації ОМС і ТГ (досвід воєнного часу) та самовідповідальності (посадові особи ОМС);

- отримання досвіду результативної комунікації з новими суб'єктами – потенційними (релокований бізнес, ВПО, громадські організації, волонтери) та чинними (місцеві підприємці, жителі громади) стейкхолдерами місцевого економічного розвитку;

- представникам ОМС у громадах довелося безпосередньо контактувати з іноземними партнерами, міжнародними благодійними організаціями з приводу надання гуманітарної допомоги та забезпечення ВПО. Це був достатньо новий досвід для більшості громад, який ніс позитивний момент – у межах таких комунікацій закладається фундамент для нових проєктів. Окрім допомоги для ВПО, громади отримали й обладнання для власних потреб, яке дозволить підвищити рівень безпеки в громадах;

- можливість транскордонного співробітництва та позитивний досвід Румунії;

- підготовлені до війни інвестиційні па-
 спорти ТГ.

Орієнтири для економічного розвитку територіальних громад:

- створення нових робочих місць

- прозорість діяльності СГ

- екологічний бізнес (СГ – фармацевтика, харчова промисловість, промисловість будівельних матеріалів, логістичні хаби, переробка та зберігання с/г сировини)

- туризм як один з вагомих стратегічних пріоритетів громад у різних напрямках: спортивний, гірський, екстремальні види спорту, байдарки, велотуризм, туризм вихідного дня, сімейний, історично-культурний, релігійний, фестивальний – на понад 1 день + міжТГ співробітництво в розвитку туристичного потенціалу ТГ

- необхідність повоєнного відновлення окупованих територій – резерв для ЕР тилових ТГ (вивчати та знати потенційні потреби визволених ТГ) + налагодження співпраці з ними

- формування взаємовигідних зв'язків з місцевими підприємствами, сприяння та відкритість місцевої влади є вагомим чинником для прийняття рішення залишитися у громаді для релокованих підприємств;

- стимулювання щодо створення в громаді структур вертикальної та горизонтальної інтеграції бізнесу – кооперативів, кластерів, індустріальних парків;

- створення та фінансування програм підтримки бізнесу в громадах, спрямованих на створення комунікаційних майданчиків для налагодження взаємодії ОМС – бізнес, бізнес – бізнес (формування бізнес - зв'язків через спільні зустрічі – це важливо для малого бізнесу, для великих підприємств це не є актуальним питанням);

- створення та просування локальних брендів, що одночасно дозволяє просувати продукцію бізнесу і бренд громади.

Позитивний тренд поступового відходу від «патерналістської моделі» управління на місцевому рівні та прийняття відповідальності за життєдіяльність територіальної громади як місцевими радами, так і мешканцями одно-значно є одним з найвагоміших результатів реформування місцевого самоврядування.

БОРОТЬБА ЗА САМОСТІЙНІСТЬ УКРАЇНИ - ГОЛОВНИЙ ЛЕЙТМОТИВ ТВОРЧОСТІ МИКОЛИ МІХНОВСЬКОГО

А.Круглашов

Цьогоріч відзначаємо 150-річчя з дня народження Миколи Міхновського - громадського та політичного діяча, юриста, публіциста, учасника боротьби за Незалежність України у ХХ ст.

Микола Міхновський народився 31 березня 1873 р. у с. Турівка Полтавської губернії (нині Згурівський район Київської області). Освіту здобув у Прилуцькій гімназії. У 1890 р. починає навчання на юридичному факультеті Київського університету Св. Володимира. Від початку студентського життя активно бере участь в українському національному русі. Зокрема стає учасником «Молодої громади», з 1891 р. бере участь у таємній студентській організації «Братства тарасівців».

Після завершення навчання успішно зайнявся адвокатською практикою, відкрив власну контору і невдовзі здобув неабияку популярність як адвокат у Харкові. Брав участь у створенні Революційної Української Партії (РУП) – першої української політичної партії на території Наддніпрянської України. На прохання ініціаторів створення нової партії підготував як її програмний Маніфест та видавав брошуру під назвою «Самостійна Україна», яка стала основним твором його життя. Але керівництво партії не погодилось прийняти її як офіційну програму через її надмірну радикальність і безкомпромисний курс на боротьбу за незалежну Україну, за яким вони тоді не вбачали підтримки населення Наддніпрянської України.

Наростання суперечностей з керівництвом партії призвело врешті-решт до того, що у 1902 р. Міхновський, разом із деякими своїми однодумцями, вийшов із РУП. У 1904 р. він заснує Українську Народну Партію (УНП). Тоді ж видає «Десять заповідей УНП», де формулює своє націоналістичне кредо. Партійну діяльність поєднує з активною участю у роботі низки неполітичних українських громадських організацій, наприклад, ініціює утворення «3-го Харківського товариства

взаємного кредиту», працює у харківському ж «Товаристві імені Квітки-Основ'яненка», в якому працюють також такі відомі вчені як Д. Сумцов, Д. Багалій та інші.

З початком I Світової війни призваний на військову службу в Російській імператорській армії, яку проходить у званні поручика у військовому суді. Початок лютневої революції 1917 р. вітає як шанс для України здобути свою державність і починає відповідну громадсько-політичну діяльність. Його дії та їх цілі входять у суперечність з курсом більшості у Центральній Раді в Києві, яка залишається в цей час на автономістсько-федеративних позиціях. Не знаходячи в ній підтримки, у березні 1917 р. збирає своїх однодумців і проголошує створення альтернативної Центральної Ради, яка декларує свій самостійницький характер. Одним із перших усвідомлює характер революційного часу і намагається створити національні Збройні сили України. З цією метою заснує Товариство «Український військовий клуб імені гетьмана Павла Полуботка», який і очолює сам. Центральна Рада намагається позбавитись некерованого нею діяча та політика і його відправляють на Румунський фронт, де він перебував до Жовтневого перевороту в Петрограді. В Україну повернувся пізньої осені 1917 р., оселився на Полтавщині, де Лубенське земство невдовзі обрало його мировим суддею.

Негативно ставився до гетьманського уряду, але також не підтримав і політику Директорії, саме через соціалістичну орієнтацію її керівництва. З приходом в Україну більшовиків намагався залишати охоплені громадянською війною та військовими конфліктами території, але керівництво Добровольчої армії в Новоросійську не видало йому необхідних для еміграції документів. Змушений був залишитись на території Росії, де вчителював на Кубані. Після повернення в Україну 1924 р. переслідувався органами ДПУ. Після арешту і звільнення у Києві 3 травня 1924 року Миколу Міхновського було знайдено повішеним

у садку в садибі Володимира Шемета. Чимало дослідників вважають його смерть справою рук радянських чекістів.

Головним лейтмотивом творчості М. Міхновського була боротьба за самостійність України. Кінець XIX – початок XX століття М. Міхновський вважав добою боротьби за визволення націй, коли державна самостійність виступає головною умовою їх існування, а державна незалежність стає національним ідеалом у сфері міжнародних відносин. Розглядаючи політичні події того часу, він стверджує: «... після злуки з Московщиною нація наша знесилюється, гине, завмирає, але згодом відроджується, з-під попелу загорається національна ідея нової України, ідея, що має перетворитися в конкретні форми». Цікаво відзначити, що боротьбу за незалежну українську державність він намагався обґрунтувати правовими аргументами, зокрема вважав, що першим кроком до майбутньої самостійності України має стати відновлення її державно-правового статусу, яким вона володіла згідно угод Переяславської ради 1654 р. Свою основну працю «Самостійна Україна» він завершував таким зверненням до співвітчизників: «Усі, хто на цілій Україні не з нами, той проти нас. Україна для українців, і доки хоч один ворог-чужинець лишиться на нашій території, ми не маємо права покласти оружжя. І пам'ятаймо, що слава і перемога – це доля борців за Народну справу. Вперед і нехай кожний із нас пам'ятає, що коли він бореться за Народ, то мусить дбати за весь Народ, щоб цілий Народ не згинув через його необачність. Вперед! Бо нам ні кого надіятись і нічого озиратись назад!». Майбутню Україну бачив демократичною республікою, з сильним президентом на чолі.

Іншим важливим для розуміння історії українського націоналізму і ідей самого Міхновського його твором М. Міхновського є «Десять заповідей УНП» (1904 р.), де ним проголошувались постулати українського націоналізму, яким він його хотів бачити. Наприклад, він стверджував: «Одна, єдина, неподільна від Карпатів аж до Кавказу

Самостійна, Вільна, Демократична Україна – Республіка робочих людей – оце національний всеукраїнський ідеал. Нехай кожна українська дитина тямить, що вона народилась на світ на те, щоб здійснити цей ідеал». Закликав співвітчизників (тут цитуються окремі тези): «Шануй діячів рідного краю, ненавидь його ворогів, зневажай перевертнів-відступників, і добре буде цілому твоєму народу й тобі. Не вбивай Україну своєю байдужістю до всенародних інтересів. Не зробися ренегатом-відступником. Не обкрадай власного народу, працюючи на ворогів України. Допмагай своєму землякові поперед усіх, держись купи» тощо. Ці заповіді були надруковані у брошурі «Справа української інтелігенції у програмі української народної партії».

Виступав проти участі українців у діяльності всеросійського революційного руху і вважав, що це марна трата національних сил і цінних для України кадрів. Закидав брак національних почуттів і відповідальності тогочасній українській еліті, яка платила йому зворотним критичним, а то й негативним ставленням. У бажанні захистити інтереси українців нерідко виходив на позиції агресивного ставлення до представників інших націй і пропаганди етнокротичних ідей та етнічної нетолерантності.

Основні праці: Міхновський М. Самостійна Україна. Справа української інтелігенції. – К.: МАУП, 2007.

Джерела: Бутенко А.П. Актуальність досліджень політичної трансформації поглядів М. Міхновського // Молодь, освіта, наука, культура і національна самосвідомість. – Т. 5. – Збірник матеріалів VIII Всеукраїнської науково-практичної конференції. – К., 2005. – С. 117 – 120; Верстюк В., Осташко Т. Діячі Української Центральної Ради: Бібліографічний довідник. – К., 1998. –

С.131 – 133; Гаврильченко Олег. Таємниця загибелі Миколи Міхновського //

Час і події. – 2008. – 10 січня.; Курас І. Перший речник новітнього українського самостійництва // Історія України. – 2000. – №16. – С.3 – 14.

(Матеріал з енциклопедичного словника «Історія ідей та концепцій державної влади та публічного управління в Україні» - Чернівці, Букрек, 2016. - 272 с. Автор статті - Анатолій Круглашов, завідувач кафедри політології та державного управління ЧНУ ім. Ю.Федьковича, доктор політичних наук, професор)

ТРЕТЯ НЕДІЛЯ ТРАВНЯ - ДЕНЬ ПАМ'ЯТІ ЖЕРТВ ПОЛІТИЧНИХ РЕПРЕСІЙ

(Матеріал Інституту національної пам'яті)

День пам'яті жертв політичних репресій — щорічний національний пам'ятний день в Україні, що припадає на третю неділю травня. Відзначається згідно з Указом Президента від 21 травня 2007 року з метою вшанування пам'яті жертв політичних репресій комуністичного режиму.

Кількість жертв політичних репресій в Україні досі неможливо підрахувати. Десятки тисяч людей було розстріляно, сотні тисяч пройшли в'язниці, заслання, табори, примусово проходили психіатричне лікування.

Через терор і репресії пройшли усі верстви українського населення: від наукової та творчої інтелігенції до селян. Радянська влада намагалася приховати сліди своїх злочинів. Місця поховань ставали режимними об'єктами КГБ, місцевість розрівнювали бульдозерами, доступ до відповідних архівів був заборонений.

Одним із символів тих подій став Биківнянський ліс під Києвом. Це найбільше в Україні місце масових поховань жертв комуністичних політичних репресій. За різними даними, свій останній спочинок тут знайшли від 15 до понад 100 тисяч осіб, закатованих під час допитів або ж розстріляних у позасудовому порядку органами НКВД у Києві.

Як свідчать архівні документи, Биківнянський ліс як об'єкт «спеціального призначення» – місце таємних поховань, використовувався органами НКВД УРСР протягом 1937-1941 років. На сьогодні вже встановлено імена понад 15 тисяч розстріляних громадян з Биківнянського поховання. Тут покоїться прах Михайля Семенка, Майка Йогансена, Михайла Бойчука, Федора Козубовського, митрополита УАПЦ Василя Липківського та інших жертв сталінського «Великого терору».

«Великий терор» – масштабна кампанія масових репресій громадян, що була розгорнута в СРСР у 1937–1938 роках з ініціативи керівництва СРСР й особисто Йосипа Сталіна для ліквідації реальних і потенційних політичних опонентів, залякування населення, зміни національної та соціальної структури суспільства.

Наслідками комуністичного терору 1930-х років в Україні стало знищення політичної, мистецької та наукової еліти, деформація суспільних зв'язків, руйнування традиційних ціннісних орієнтацій, поширення суспільної депресії й денаціоналізація.

Історична довідка

За період «Великого терору» на території УРСР було засуджено 198918 осіб, з яких близько двох третин – до розстрілу. Решту було відправлено до в'язниць та виправно-трудова таборів (інші заходи покарання охоплювали менше 1 %, звільнено було тільки 0,3 %).

Масові репресивні операції у 1937–1938 роках, за задумом Йосипа Сталіна, мали завершити двадцятилітню боротьбу з «соціально-ворожими елементами», упокоїти населення шляхом масового терору, утвердити авторитарний стиль керівництва та здійснити «кадрову революцію». Підставою для розгортання терору була теза Сталіна про загострення класової боротьби в міру успіхів соціалістичного будівництва.

Офіційно початком «Великого терору» став оперативний наказ НКВД СРСР №00447 «Про репресування колишніх куркулів, карних злочинців та інших антирадянських елементів» від 30 липня 1937 року, затверджений політбюро ЦК ВКП(б) 31 липня 1937 року. Проте наявні документи НКВД (накази, листування, телеграфи) свідчать, що масові репресії готувалися заздалегідь, а наказом їх лише формалізували.

Наказом №00447 упроваджувалися ліміти (плани) на покарання громадян. Вироки за І-ю категорією означали «розстріл», за ІІ-ю категорією – на ув'язнення в таборах ГУЛАГ (рос: Главное управление лагерей) НКВД СРСР. Якщо первинний ліміт для УРСР за І категорією становив 26150 осіб, то у січні 1938 року він був збільшений до 83122 осіб. Із проханням про додаткові ліміти в Москву неодноразово зверталися наркоми внутрішніх справ УРСР Ізраїль Леплевський та Олександр Успенський.

Ще до початку дії оперативного наказу №00447 особливу увагу було звернено на «чистку» партійних лав та органів безпеки, що мало забезпечити надалі беззастережне виконання репресивних директив центру. А вже у червні 1937 року розпочались масові арешти. 10 липня 1937 р. політбюро ЦК КП(б)У розіслало по областях УРСР вказівку про формування позасудового репресивного органу – обласних «трійок», створених для спрощення процедури засудження. До складу трійки зазвичай входили начальник обласного УНКВД (голова), обласний прокурор та перший секретар обласного, крайового або республіканського комітету ВКП(б). Існування «трійок» повністю суперечило радянському законодавству, у тому числі Конституції 1936 року.

Заарештований був фактично позбавлений права на захист (на адвоката) чи оскарження вироку. Переважна більшість справ була побудована на власних свідченнях обвинувачених. Як правило, свідчення не перевірялись, доказами провини арештованого слідство не цікавилось. Слідчі психологічним знущанням і нелюдськими тортурами «вибивали» з арештованих потрібні зізнання. В 1937 році дозвіл на застосування методів «фізичного впливу на підозрюваних» (тобто тортур) було дано на найвищому рівні ЦК ВКП(б). Випадки неправомірного засудження вважались цілком припустимими і виправдовувались прислів'ям «ліс рубають – тріски

летять».

Часи «Великого терору» у масовій свідомості населення СРСР позначені тотальним страхом та недовірою. Нічні арешти сусідів, підозри колег на роботі, друзів, родичів, пошук шпигунів та шкідників, острах доносів та обов'язок публічно таврувати ворогів народу були повсякденними. Громадяни писали доноси на колег, остереігаючись, що ті донесуть на них першими. Це стало типовим засобом вирішення особистих конфліктів із керівництвом, викладачами, родичами тощо.

Розіграні за сценарієм показові процеси проти партійно-радянських очільників 1937-1938 років передбачали не лише усунення чи маргіналізацію рештків старої еліти, але також здійснення впливу на нових висуванців та суспільство загалом. Участь у цих показових процесах мала засвідчити політичну й ідеологічну лояльність, послух волі вождя, визнання терористичних методів державного керівництва. Таким був метод здійснення «сталінської кадрової революції».

«Великий терор» згорнули за вказівкою вищого партійно-радянського керівництва. 17 листопада 1938 року ЦК ВКП(б) і Раднарком СРСР ухвалили постанову «Про арешти, прокурорський нагляд і провадження слідства», якою «орієнтували правоохоронні органи на припинення «великої чистки» та відновлення елементарної законності. Наступним кроком стала фізична ліквідація безпосередніх організаторів і виконавців «Великого терору».

Реабілітація жертв

Незаконність Великого терору визнали ще за часів СРСР після смерті Й.Сталіна, коли в роки «відлиги» провели часткову реабілітацію репресованих. Реабілітаційні процеси другої половини 1950-х – початку 1960-х років мали обмежений характер. Більшість громадян, засуджених за політичними звинуваченнями, не отримали

повної реабілітації, а їхні права не були повністю відновлені. У 1991 році, в останні місяці існування УРСР, було ухвалено Закон «Про реабілітацію жертв політичних репресій на Україні». У ньому вперше в Україні законодавчо засудили і відмежувалися від політичних репресій як методу керування суспільством. Але оскільки цей закон ухвалювався ще в УРСР, то певна частина цих репресій, навіть вчинених позасудовими органами, все ще визначалася «обґрунтованими». Відповідно до вимог Закону органами прокуратури та судами впродовж 1991–2001 років було реабілітовано 248 тис. 810 громадян, відмовлено в реабілітації — 117 тисячам 243 особам.

У 2015 році Україна засудила злочини комуністичного тоталітарного режиму Законом «Про засудження комуністичного та націонал-соціалістичного (нацистського) тоталітарних режимів в Україні та заборону пропаганд їхньої символіки». Законопроект було розроблено Українським інститутом національної пам'яті спільно із народними депутатами України, громадськістю та експертами Реанімаційного пакету реформ.

У 2018 році Верховна Рада прийняла Закон «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення процедури реабілітації жертв репресій комуністичного тоталітарного режиму 1917 - 1991 років». Закон суттєво розширює коло осіб, які підпадають під реабілітацію. Зокрема, в ньому прописана автоматична реабілітація осіб, які були покарані позасудовими органами, право на реабілітацію отримують ті, хто зі зброєю в руках боровся за незалежність України, був ув'язнений, примусово поміщений у психіатричний заклад, трудову армію, позбавлений майна через «експропріацію» чи «розкуркулення», або ж депортований за національною ознакою.

З 2019 року почала працювати Національна комісія з реабілітації, яка є спеціальним постійно діючим органом при Українському

інституті національної пам'яті. Комісія надає статус реабілітованих особам, постраждалим від політичних репресій комуністичного та тоталітарного режимів України. До травня 2020 року Національна комісія з реабілітації розглянула 660 обґрунтованих пропозицій та матеріалів про реабілітацію.

Вражаючі факти про «Великий терор» в Україні

1. Биківнянське поховання жертв сталінських репресій є одним із найбільших на території України. Вже встановлено імена понад 19 тисяч розстріляних громадян.

2. Інші місця масових поховань жертв «Великого терору» політичних репресій 1937–1938 років – Рутченкове поле (Донецьк), район Парку культури та відпочинку (Вінниця), П'ятихатки (Харків), Католицьке кладовище (Умань), Єврейський цвинтар (Черкаси), село Халявин (Чернігівщина), Другий християнський цвинтар (Одеса), 9-й км Запорізького шосе (Дніпро). У Західній Україні після 1939 року також з'явилися місця масових поховань, зокрема урочище Дем'янів лаз (Івано-Франківськ), урочище Саліна (Львівська область), Тюрма на Лонцького (Львів).

3. Найкривавіша ніч у Києві – 19 травня 1938 року, коли у в'язницях НКВД було розстріляно 563 людини. Розстріли, як правило, проводилися на подвір'ях в'язниць, у підвалах НКВД або безпосередньо перед похованням. Спочатку для масових поховань відводилися спецділянки цвинтарів. У пік репресій з метою приховати масштаби злочину енкавидисти змінили цю практику. У фруктових садах, парках, приміських лісах викопувалися траншеї для поховань, часто трупі засипалися негашеним вапном.

4. 27 жовтня – 4 листопада 1937 року в урочищі Сандармох поблизу міста

Медвеж'єгорськ у Карелії з нагоди наближення 20-річчя Жовтневої революції було розстріляно 1111 осіб, з них 287 українців та осіб, долі яких пов'язані з Україною.

5. НКВД УРСР розташовувався у Києві в 1934-1938 роках у будівлях колишнього Київського інституту шляхетних дівчат (згодом – Жовтневий палац), в 1938-1941 роках по вулиці Короленка (нині – Володимирська), 33. Київський міський відділ та управління НКВД по Київській області розміщувались по вулиці Р. Люксембург (нині – Липська, 16).

6. У 1955 році КГБ при РМ СРСР направив в обласні управління держбезпеки директиву №108 сс, де дав вказівку повідомляти родичам розстріляних, що їхні рідні «померли в місцях позбавлення волі, а в необхідних випадках, при рішенні майнових або інших правових питань, реєструвати в загсах смерть розстріляних із видачею заявникам свідоцтв, в яких дати смерті вказувати у межах 10 років з дня арешту, а причини смерті – вигадані».

7. В рамках «Великого терору» НКВД організувало та провело серію масових національних операцій. Це т.зв. «німецька операція» (25 липня 1937 р.), «польська» (11 серпня 1937 р.), «румунська», «латиська», «грецька», «іранська», «харбінська», «афганська», «проти болгар і македонців».

8. Спогади катів-енкаведистів та результати ексгумації тіл свідчать про характерний «почерк» вбивць. Як правило, це були постріли у потилицю або в перший шийний хребець із револьверів системи «Наган». Наган вважався точним, безвідмовним та достатньо потужним для завдання смертельного поранення, несильна віддача берегла сили катів при масових розстрілах.

9. Влітку 1937 року було введено ряд

нормативних документів, що посилили відповідальність членів родин репресованих. Дружини та чоловіки «ворогів народу» підлягали обов'язковому арешту, діти до 15 років передавались у спеціальні дитячі будинки. Члени сімей «ворогів народів», засуджених до розстрілу, підлягали примусовому переселенню у внутрішні області СРСР. Показовою є доля колишнього Генерального секретаря харчових справ УНР Миколи Стасюка, який в 1931 р. був засуджений на 10 років, а потім дізнався що в 1937 році його дружина Марія була страчена «як дружина петлюрівського міністра».

10. Термін «Ворог народу» (латинське *hostis publicus*) має давньоримське походження. Він застосовувався до ворогів республіки, які прирівнювались до солдатів ворогуючої сторони та підлягали фізичному винищенню. Вдруге цей термін став загальноживаним в часи Великого терору яacobінців у Франції в 1793-1794 рр. У СРСР цей термін був не лише розповсюдженим кліше політичної риторики, але і вписаним у Конституцію 1936 року, згідно 131 статті якої «ворогами народу» оголошувались особи, які вчиняли замах на громадську, соціалістичну власність.

Джерело: <https://uinp.gov.ua/informaciyni-materialy/zhurnalistam/informaciyni-materialy-do-dnya-pamyati-zhertv-politychnyh-represiy>





ВОЛОДИМИР ЛУПАЦІЙ,

СПІВЗАСНОВНИКОМ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПЛАТФОРМИ
СТІЙКОСТІ ТА ЗГУРТОВАНОСТІ

П'ЯТЬ ВИМІРІВ УКРАЇНСЬКОЇ ФОРМУЛИ СТІЙКОСТІ

Про джерела стійкості, виклики та потенціал адаптації Чернівецької області в умовах війни йшлося під час відкритої дискусії, яку організувала Національна платформа стійкості та згуртованості за сприяння Чернівецької ОВА. Захід зібрав представників державної влади, місцевого самоврядування, бізнесу, освіти, громадського сектору, які розглядали питання регіонального виміру стійкості, говорили про виклики та потенціал розвитку бізнесу в умовах війни, а також про нові можливості для соціальної згуртованості внутрішньо переміщених осіб і роботу, що здійснюється у цьому напрямку. Окремо ми поспілкувалися із Володимиром Лупацієм, співзасновником Національної платформи стійкості та згуртованості

Які напрями діяльності зараз найбільш актуальні для Платформи?

Наше загальне завдання – це популяризація, просування й імплементація Концепції забезпечення національної системи стійкості в Україні. Основний напрям – імплементація цієї концепції через підтримку експертно-аналітичного створення національного плану дій із реалізації цієї концепції.

Загалом ми розглядаємо стійкість в британській транскрипції – як систему оцінки ризиків та управління ризиками. Тобто для того, щоб була політика, щоб був певний план, ми повинні оцінити ці ризики і загрози. Специфіка їх у тому, що це не традиційні ризики, якими займаються банківські системи та інші структури. Це неочевидні ризики – їх називають каскадними, непрогнозованими, нелінійними, тобто це ризики, які треба побачити. Тому важливим є створення національної системи оцінки ризиків, де оцінка повинна здійснюватися, умовно кажучи, за п'ятьма напрямками: стійка безпека, стійка економіка, стійке управління та організаційна стійкість, суспільна стійкість і

регіональна стійкість. Тобто спочатку має бути зроблений щорічний огляд оцінки ризиків, після цього – інформування органів влади на центральному і регіональному рівнях і пошук варіантів, як на це реагувати. Пошук варіантів повинен оформлюватися в такі конкретні документи як план дій, а після цього ще має забезпечуватися взаємодія, тобто готовність ці плани дій реалізовувати на практиці, якщо наступить «час ікс». Це є, так би мовити, повний комплекс політики.

Наведу приклад: у жовтні ми отримали масивні ракетні обстріли інфраструктури. Ті, хто оцінювали ризики, говорили про це ще з 24 лютого 2022 року, але треба було дочекатися жовтня, а потім гасити пожежі. У мене був особистий досвід спілкування з багатьма представниками влади громад, міст і я ставив питання: ви купили собі старлінк, у вас забезпечене резервне живлення?

Вони казали, що вони в тилу. І що, в результаті, ми мали після обстрілів? Хоча проблем, зокрема і фінансових, щоб підготуватися до таких ситуацій, насправді не було.

Тобто оцінка ризиків – це ключова річ, а далі вже має йти розробка плану дій і введення цього плану в дію.

Про який етап ми можемо говорити зараз?

Зараз етап розробки плану дій в національному масштабі. Іде оновлення регіональних стратегій розвитку: з'явився, зокрема, пріоритет стійкості і соціальної згуртованості і, відповідно, через цей пріоритет з'явився пункт про план дій. Тобто це легалізація, визнання тематики на політичному і управлінському рівні, що дає підґрунтя для інституціоналізації співпраці між владою, громадянським суспільством, органами місцевого самоврядування, бізнесом із цього питання. Якщо цього немає, то все йде просто як громадські ініціативи, волонтерство і пошук доброї волі з боку регіональної влади. Коли ж це зафіксовано як компонент політики, як пріоритет національної і регіональної стратегій, тоді вже з'являється більше відповідальності і стає зрозуміло, хто є стейкхолдером цього всього. Щодо власне реалізації, то держава повинна створити рамки і механізм для масштабування тих ініціатив і тих кроків, які йдуть «знизу».

Якщо говорити про політику соціальної згуртованості, то, знову ж таки, це не повинні бути мантри типу «єдність, злагода, порозуміння». Потрібна їй інституалізація через різні інструменти. Приклад: непогано спрацював інструмент бюджету участі на рівні міст та громад, але у нас, практично, відсутні бюджети участі на рівні області. Є лише один пілотний регіон – Полтавська область, де це реалізовано повноцінно. Бюджет участі якраз є інструментом реінтеграції регіону, формування спільної ідентичності і залучення, включення ОТГ в цю спільну співпрацю, взаємодію, кооперацію. Це і є інституалізованою політикою соціальної згуртованості. За її відсутності ми маємо просто реактивні ситуативні дії, окремі ініціативи тощо. Бюджет участі регіону означає, що обласна рада прийняла рішення і виділяє кошти, а громада уже за відповідними напрямками (освіта, екологія, підтримка бізнесу тощо) бере

участь у конкурсі.

Значною є роль локальних медіа. В частині регіонів, які будуть деокуповані, важливою стає тема реінтеграції, тому що це регіони, які зазнали, умовно кажучи, посттравматичного синдрому і є об'єктами зомбування з боку рашизму та людиноненависницької ідеології – тому їм потрібна реабілітація. Це, перш за все, сфера медіа і сфера культурної індустрії. Культурні індустрії є драйвером національної єдності і соціальної згуртованості, але тут маємо таку ж проблему: нам потрібен не просто фонд підтримки культур, а цільова програма в такому фонді із підтримки тих культурних проєктів, які можна масштабувати в плані згуртованості і єдності, формування нової національної ідентичності.

Україна отримала великий досвід, який потрібно вивчати і яким треба ділитися. Що є особливо важливим?

Ми як платформа вивчаємо досвід в частині стійкості, щоб, власне кажучи, відповісти на питання, в чому секрет, або якою є українська формула стійкості. Наш попередній аналіз і спілкування зі спільнотами і громадами, які були тимчасово окуповані і деокуповані, дозволяє нам виділити п'ять вимірів української формули стійкості. Перша – це самооборона, друга – самоорганізація, третє – соціальна згуртованість, четверте – цінності свободи, п'яте – соціальні інновації. П'ять вимірів, на яких базується українська стійкість.

Підтримка практик, які відповідають цим характеристикам або хоча б одній із них, і є напрямком або стратегією підтримки стійкості. І це те, що ми повинні показати назовні, пояснюючи, що для використання досвіду України ці п'ять вимірів потрібно зрозуміти. Фундаментально ці властивості вкорінені в політичну культуру України, яка була напрацьована за тридцять років незалежності. Більш широко ці компоненти взагалі є в нашій історії і культурі, але самоорганізація, самооборона, соціальна згуртованість, соціальні інновації, свобода і гідність – це те, що було напрацьовано під час майданів і за що заплачено кров'ю.

НИЗКУ ЗАХОДІВ ІЗ ПСИХОЛОГІЧНОЇ, СОЦІАЛЬНОЇ ТА ПРОФЕСІЙНОЇ АДАПТАЦІЇ ПРОВЕДУТЬ У ЧОТИРЬОХ ГРОМАДАХ ОБЛАСТІ ДЛЯ ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ

Проект «Надання комплексної різносторонньої допомоги внутрішньо переміщеним особам», який реалізовує громадська організація «Фонд «Буковина інноваційна», має три блоки: перший – надання гуманітарної допомоги, другий – психосоціальна робота з дітьми та дорослими, третій блок – це заняття з особистісного та професійного розвитку. Про це йшлося під час пресконференції з нагоди презентації проекту.

До проведення заходів будуть залучені також партнерські організації – Чернівецький обласний центр соціальних служб і громадська організація «Допомога та надія». Проект впроваджуватимуть у чотирьох громадах області – у місцях компактного проживання внутрішньо переміщених осіб: Чернівецькій (Садгора), Берегометській (Лукавці), Сторожинецькій (Стара Жадова) та Вишницькій. Вибір населених пунктів, пояснює координаторка проекту Тетяна Мосін, здійснювався за двома критеріями: велика кількість внутрішньо переміщених осіб, а також наявність на місцях людей, партнерів, які мають досвід і зможуть надалі бути долученими як координатори, фахівці із роботи з дорослими та дітьми, аби забезпечувати сталість проекту.

Гуманітарною допомогою у вигляді продуктових та гігієнічних наборів планується охопити 1230 домогосподарств. З них 55 домогосподарств, які мають найбільшу потребу, отримують також допомогу на підготовку до зими у вигляді засобів обігріву.

Важливим компонентом, зазначає Тетяна Мосін, є психосоціальна робота: «За 14 місяців нашої роботи, яка була зорієнтована на ВПО, ми побачили, що важливою є робота як з дітьми, так і з дорослими. У нас є фахівці зі STEM-занять, у роботі з проєктивними методиками, з використанням арт-терапевтичних елементів – дітям це дуже подобається. За допомогою анкетування ми визначили, що у них на 30% знизився рівень тривожності, і в

цьому проєкті аналогічно будемо вимірювати вхідний і вихідний рівень тривожності як дітей, так і дорослих, і наша мета – досягти цього показника зниження». Так, зокрема, буде проведено 24 тренінги із психологами для дорослих і 24 тренінги для дітей. У прихистках планують також облаштувати робочі зони для проведення занять.

Окремим блоком у межах цього проєкту є особистісний професійний розвиток. «Ми розуміємо, що людям дуже важливо показати, що є можливість ще й професійного розвитку – тим, у кого є такий запит. Тим, у кого такого запиту немає – показати, що є можливість для саморозвитку у вигляді різноманітних майстеркласів, занять, що є можливість напрацьовувати своє коло соціальних контактів вже тут, виходити за межі місць компактного поселення і починати все-таки жити соціальним життям», – зауважує Тетяна Мосін. Для цього, пояснює вона, буде проведено низку тренінгів за участю фахівців-психологів і коуча, які допоможуть учасникам зрозуміти свої сфери розвитку, соціалізуватися. За словами координаторки проєкту, надаватиметься також допомога у складанні резюме та розміщенні їх на сайтах пошуку роботи, у написанні персональних стратегій розвитку.

Проект «Надання комплексної різносторонньої допомоги внутрішньо переміщеним особам» реалізується за підтримки Acted Ukraine в межах проєкту Управління ООН з координації гуманітарних справ «Технічна та матеріальна підтримка місцевих організацій та волонтерських груп в Україні»



СЕРГІЙ ГАКМАН,

ЗАСТУПНИК ДИРЕКТОРА ЧЕРНІВЕЦЬКОГО РЕГІОНАЛЬНОГО
ЦЕНТРУ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ,
КАНДИДАТ ІСТОРИЧНИХ НАУК, ДОЦЕНТ



ПІДПИСАНО УГОДУ З ІНСТИТУТОМ ПУБЛІЧНОЇ АДМІНІСТРАЦІЇ ДЕРЖАВНОГО УНІВЕРСИТЕТУ МОЛДОВИ

19 травня Чернівецький регіональний центр підвищення кваліфікації та Інститут публічної адміністрації Державного університету Молдови підписали угоду про співпрацю. Це відбулося в рамках XXVII-ої Міжнародної науково-практичної конференції «Теорія та практика державного управління», присвяченої 30-й річниці національної системи підготовки кадрів, підвищення кваліфікації та наукових досліджень у сфері публічного управління в Республіці Молдова. Угода передбачає різні напрямки діяльності: обмін досвідом серед слухачів і викладачів щодо організації навчального процесу, обмін науковими розробками і спільні наукові дослідження, а також, у перспективі, – спільну реалізацію європейських проектів.

Інститут публічної адміністрації є колишньою Академією державного управління при Президентові Республіки Молдова. Кілька років тому вона стала інститутом у складі державного університету Молдови і зберегла за собою функцію підвищення кваліфікації посадовців абсолютно всіх категорій – починаючи від працівників міністерств і відомств, закінчуючи органами місцевого самоврядування. У цій ситуації, безумовно, наші інтереси та сфера діяльності співпадають. Крім того, інститут, як і Чернівецький регіональний центр підвищення кваліфікації, займається науковими дослідженнями, тому у цьому випадку ми можемо проводити спільні дослідження, і така співпраця буде взаємоцікавою і взаємовигідною. Зважаючи на те, що вся Мол-

дова в контексті європейських програм транс-кордонного співробітництва вважається зоною транскордонної співпраці, ми можемо розвивати, зокрема, і транскордонні проекти, проте в більшості програм необхідне залучення в якості партнера установу з Європейського Союзу, наприклад, з Румунії.

І ще зазначу один важливий аспект: Україну і Республіку Молдова об'єднує те, що ми одночасно стали кандидатами на вступ до Європейського Союзу. Безумовно, що кожна із сторін має свій досвід, але використання досвіду сусіда також має неабияку цінність. Ми спираємося на досвід країн старого європейського континенту щодо того, як має бути, і вивчаємо досвід країн Південно-Східної і Центральної Європи, які з країн соціалістичного табору вже стали членами Європейського Союзу. Тобто у даному випадку нас цікавить саме проходження шляху європейської інтеграції від комуністичного ладу до європейського вільного суспільства.

Якщо говорити про Республіку Молдова, то ми цікаві один одному тим, що набуваємо цей досвід одночасно: в умовах повномасштабної війни в Україні і умовах гібридної війни в обох країнах, перебуваючи під великим негативним впливом російської федерації. Тому ми, обидві країни, маємо думати не тільки про європейську інтеграцію та реформи, а й про протистояння російській пропаганді та провокаціям, які відбуваються у цей момент.

ВИВЧЕННЯ КРАЩИХ ПРАКТИК ТА ОБМІН ДОСВІДОМ – КЛЮЧ ДО ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ МІСЦЕВИХ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД

Завершився проект «Вивчення кращих практик та обмін досвідом – ключ до економічного розвитку місцевих територіальних громад в умовах воєнного (післявоєнного) часу», який реалізовував Чернівецький регіональний центр підвищення кваліфікації за підтримки Фонду Ганса Зайделя в Україні.

Результати проекту розглянули під час підсумкового круглого столу, який відбувся 27 червня у Чернівецькому регіональному центрі підвищення кваліфікації.

В рамках проекту представники органів місцевого самоврядування та громадського сектору, які займаються економічними питаннями та розвитком територій, пройшли відповідне навчання, а також взяли участь у поїздки до Сучавського повіту Румунії, де ознайомилися з кращими практиками економічного розвитку місцевих громад.

Учасників круглого столу привітали заступниця голови обласної державної адміністрації Юлія Грицьку-Андрієш, Генеральний консул Румунії в Чернівцях Ірина Лоредана Стенкулеску та начальник Департаменту соціально-економічного розвитку та стратегічного планування Чернівецької міської ради Сергій Бостан.

Як зазначив директор Чернівецького регіонального центру підвищення кваліфікації Микола Ярмистий, окрім організації навчального процесу заклад працює і над іншими напрямками – створенням інформаційного простору, залученням до роботи широкого кола фахівців, налагодженням партнерських стосунків із закладами вищої освіти як в Україні, так і за кордоном, зокрема в Румунії, тощо. Співпраця з міжнародними фондами – ще один напрям роботи, який дозволяє залучити додаткові ресурси і завдяки цьому зробити процес навчання більш якісним. Давнім партнером Чернівецького регіонального центру є Фонд Ганса Зайделя в Україні, за спри-

яння якого вже реалізовано низку проектів.

Курс семінарських занять у рамках першої частини проекту, розповіла начальниця відділу моніторингу навчання та комунікацій центру Яна Мельничук, стосувався стратегічного планування розвитку регіонів і територіальних громад, управління місцевим економічним розвитком, проектної діяльності та діалогу з бізнесом, створення туристичних кластерів, механізмів комунікації зі стейкхолдерами. Після цього учасникам було запропоновано підготувати пропозиції щодо ресурсного потенціалу громад та проведено низку консультацій для аналізу цих пропозицій.

Під час навчальної поїздки представники з Чернівецької області відвідали місто Ватра Дорней, де зустрілися з місцевою владою та ознайомилися з діяльністю Національної Агенції Гірської Зони, а також побували у громадах Дорна Калдрінедор та Пояна Стампей. Сергій Гакман, заступник директора центру, розповів учасникам круглого столу про деталі поїздки та навів приклади, як завдяки місцевим особливостям можна досягти успіху в економічному розвитку. Створення гастрономічних пунктів, налагодження крафтового виробництва, організація культурно-мистецьких заходів – це той досвід, який можуть перейняти в румунських колег і успішно



Економічний розвиток територій завжди супроводжується низкою ризиків. Зважаючи на воєнний час, їх кількість зростає. Про те, з якими ризиками можна зустрітися під час реалізації програм місцевого розвитку, а також про перспективи, які все ж таки відкриваються перед громадами, незважаючи на складні умови, розповіла Наталія Бак, доцент кафедри фінансів і кредиту економічного факультету Чернівецького національного університету ім. Ю.Федьковича.

Неля Малько, виконавчий директор Асоціації органів місцевого самоврядування Чернівецької області, наголосила на важливості підтримки бізнесу, зокрема релокованого, а також на необхідності формування нової якості бізнесу загалом. Велику роль у цьому відіграє допомога з боку органів місцевого самоврядування, постійна комунікація, надання доступу до ресурсів.

Для свого розвитку громади повинні навчитися стратегічному баченню, і якщо йдеться про реалізацію проєктів, то ці проєкти повинні бути життєздатними, сталими, довгостроковими і комплексними, а також бути прив'язаними до місцевої інфраструктури, пунктів харчування, закладів культури, історичних та архітектурних пам'яток, місць для відпочинку тощо.

Учасники проєкту поділилися своїми враженнями від поїздки та ідеями, які мають перспективу втілення у громадах області. Такі візити, зазначили вони, є корисними не лише з точки зору перейняття досвіду, а й через те, що дають можливість побачити власний потенціал. Також це хороша нагода для налагодження партнерства і реалізації спільних проєктів у майбутньому.

