

УДК 342.98: 343.83 (477)

DOI <https://doi.org/10.32844/2618-1258.2024.5.43>

РИБАЛКА Н.О., МАМУШКІНА А.І.

НОРМАТИВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПОРЯДКУ ПІДГОТОВКИ ПЕРСОНАЛУ ШЛЯХОМ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ОСІБ РЯДОВОГО І НАЧАЛЬНИЦЬКОГО СКЛАДУ ПЕНІТЕНЦІАРНОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ**REGULATORY FRAMEWORK FOR THE TRAINING OF PERSONNEL THROUGH QUALIFICATION IMPROVEMENT OF RANK-AND-FILE AND MANAGERIAL STAFF OF THE PENITENTIARY SYSTEM OF UKRAINE**

В статті проаналізовано порядок організації професійного навчання осіб рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України шляхом підвищення кваліфікації. В статті розкрито зміст правового регулювання порядку організації професійного навчання пенітенціарного персоналу України шляхом підвищення кваліфікації. Визначено сутність дефініції «підвищення кваліфікації». Надано авторське бачення щодо сутності поняття «підвищення кваліфікації». Виокремлено основних суб'єктів організації і здійснення підвищення кваліфікації персоналу пенітенціарної системи України та надано їх характеристику. Проаналізовано досвід інших служб щодо особливостей організації професійного навчання у виді підвищення кваліфікації власного персоналу. Наголошено на особливостях здійснення підвищення кваліфікації осіб рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України. Запропоновано власне бачення щодо розмежування понять «службова підготовка» та «підвищення кваліфікації».

У висновках зазначено, що процес постійного набуття нових теоретичних і практичних знань, їх удосконалення в межах професійної діяльності, а також підтримання на належному рівні раніше здобутих професійних компетентностей є ключовим елементом у забезпеченні високого рівня кваліфікації персоналу пенітенціарної системи України. Держава створила нормативно-правову основу, яка регламентує порядок організації заходів із підвищення кваліфікації працівників пенітенціарної системи України. Водночас чинні законодавчі акти лише частково враховують специфіку професійного розвитку персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України, що обумовлює необхідність удосконалення правового регулювання зазначеного питання.

Ключові слова: *Державна кримінально-виконавча служба України, пенітенціарна система України, заклад вищої освіти із специфічними умовами навчання, особи рядового і начальницького складу, професійне навчання, підвищення кваліфікації, персонал, органи і установи виконання покарань, службова підготовка, правове забезпечення.*

The article analyzes the organization of professional training for rank-and-file and managerial staff of the State Criminal-Executive Service of Ukraine through qualification improvement. The content of legal regulation regarding the organization of professional training for penitentiary personnel in Ukraine through qualification improvement is revealed. The essence of the definition of "qualification improvement" is determined. The author's vision of the concept of "qualification improvement" is provided. The main subjects responsible for organizing and implementing qualification improvement for personnel of the penitentiary system of Ukraine are identified and characterized.

© РИБАЛКА Н.О. – доктор юридичних наук, доцент, заступник начальника (Департамент з питань виконання кримінальних покарань Міністерства юстиції України) ORCID: 0009-0003-3391-5709

© МАМУШКІНА А.І. – кандидат юридичних наук, начальник відділу кадрової роботи та державної служби (Територіальне управління Державного бюро розслідувань в місті Києві) ORCID: 0009-0003-8661-0490

The experience of other services regarding the peculiarities of organizing professional training in the form of qualification improvement for their personnel is analyzed. The specifics of implementing qualification improvement for rank-and-file and managerial staff of the State Criminal-Executive Service of Ukraine are emphasized. The author proposes their own vision for distinguishing between the concepts of "service training" and "qualification improvement."

The conclusions state that the process of continuous acquisition of new theoretical and practical knowledge, its refinement within the framework of professional activities, as well as maintaining previously acquired professional competencies at an appropriate level, is a key element in ensuring a high level of qualification for personnel of the penitentiary system of Ukraine. The state has established a regulatory framework that governs the organization of qualification improvement measures for employees of the penitentiary system of Ukraine. At the same time, current legislative acts only partially consider the specifics of professional development for personnel of the State Criminal-Executive Service of Ukraine, which necessitates the improvement of legal regulation in this area.

Key words: *State Criminal-Executive Service of Ukraine, penitentiary system of Ukraine, higher education institution with specific training conditions, rank-and-file and managerial staff, professional training, qualification improvement, personnel, bodies and institutions of punishment execution, service training, legal provision.*

Постановка проблеми. Одним із пріоритетних завдань Державної кримінально-виконавчої служби України є забезпечення відповідної професійної компетентності персоналу органів і установ виконання покарань. Досягнути поставленої цілі можна лише з урахуванням таких принципів, що полягають у: створенні для кожного працівника можливостей для реалізації власних знань, вмінь та здібностей; забезпеченні гнучкої кадрової стратегії та політики, успішному поєднанні двох основних складових ефективного розвитку організації – врахування необхідності постійного збільшення (удосконалення) матеріально-технічних ресурсів та турботи про вибір надійних методів стимулювання професійного росту підпорядкованого персоналу.

Таким чином, ефективний розвиток Державної кримінально-виконавчої служби України (далі – ДКВС України) неможливий без визначення шляхів та перспектив професійного росту діючого персоналу, виявлення співробітників, що за рівнем професіоналізму, сформованості професійно-важливих якостей можуть бути віднесеними до категорії найбільш перспективних у плані висунення на посади з більшим обсягом роботи, вибору та реалізації стратегічних напрямів управління даною категорією посадовців. Тому питання організації підвищення кваліфікації власного персоналу є одним з найважливіших напрямків роботи з кадрами.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Окремі аспекти здійснення професійного навчання співробітників Державної кримінально-виконавчої служби України досліджувалися у роботах вітчизняних учених таких, як К. Автухова, В. Кареліна, О. Шкути, А. Галає, С. Гречанюка, М. Сикала, О. Ткаченко. Проте, відсутність комплексного вивчення питання щодо організації підвищення кваліфікації персоналу пенітенціарної системи України та його правового регулювання потребує додаткових наукових досліджень.

Метою статті є дослідження питання нормативного регулювання порядку підготовки персоналу шляхом підвищення кваліфікації осіб рядового і начальницького складу пенітенціарної системи України.

Виклад основного матеріалу. Наявність у людини певного виду підготовки, професійних знань, навичок, умінь, досвіду, рівня підготовленості, майстерності, ступеня готовності до виконання роботи за визначеною спеціальністю чи посадою, визначають поняття «кваліфікація». Рівень кваліфікації співробітника дозволяє визначити показник обсягів та складності роботи, яку він спроможний виконати.

Стаття 18 Закону України «Про освіту» визначає сутність визначення освіти дорослих, що є складовою освіти впродовж життя, спрямована на реалізацію права кожної повнолітньої особи на безперервне навчання з урахуванням її особистісних потреб, пріоритетів суспільного розвитку та потреб економіки. Органи державної влади та органи місцевого самоврядування створюють умови для формальної, неформальної та інформальної освіти дорослих. Підвищення кваліфікації є складовою освіти дорослих. Післядипломна освіта передбачає набуття нових та вдосконалення раніше набутих компетентностей на основі здобутої вищої, професійної (професійно-технічної)

або фахової передвищої освіти та практичного досвіду. Закон регламентує підвищення кваліфікації як – набуття особою нових або вдосконалення раніше набутих компетентностей у межах професійної діяльності або галузі знань [1].

Професійний розвиток співробітника пенітенціарної системи України передбачає безперервний процес набуття нових теоретичних і практичних знань та удосконалення їх у процесі професійної діяльності. Але не менш важливим питанням поряд із набуттям нових теоретичних і практичних знань є підтримання на належному рівні вже отриманих професійних компетентностей.

Відповідно до законодавства, що регулює порядок додержання службової дисципліни під час проходження служби персоналом пенітенціарної системи України, співробітник повинен постійно підвищувати свій професійний та культурний рівень [2].

Міністерство юстиції України визначає перспективи та напрями розвитку пенітенціарної системи в цілому, кожного структурного підрозділу та його співробітників окремо. Організовує відповідне підвищення кваліфікації осіб рядового і начальницького складу ДКВС України, шляхом направлення співробітників до закладу вищої освіти із специфічними умовами навчання для виконання відповідної навчальної програми.

Відповідно до Положення про проходження первинної професійної підготовки та підвищення кваліфікації особами рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України, затвердженого наказом Міністерства юстиції України 26 грудня 2018 року № 4091/5, підвищення кваліфікації є видом професійного навчання, що полягає у підтримці та підвищенні рівня професійних компетентностей осіб рядового і начальницького складу, оновленні та актуалізації її складових [3].

Варто наголосити на тому, що дефініція підвищення кваліфікації за пенітенціарним законодавством не містить визначення сутності її складових. Перш за все підвищення кваліфікації являє собою процес професійного навчання, спрямованого на поглиблення та розширення попередньо набутих знань, умінь та навичок. По-друге, нові знання мають відповідати сучасним вимогам сфери професійної діяльності та бути актуальними. По-третє, підвищення кваліфікації має відповідати меті Державної кримінально-виконавчої служби України та держави – підготовка професійних, висококваліфікованих, компетентних кадрів для системи й передбачити особисте професійне зростання співробітника.

До суб'єктів здійснення підвищення кваліфікації відносяться: Міністерство юстиції України; Адміністрація ДКВС України, територіальні органи нижчого рівня, органи і установи ДКВС України, заклад вищої освіти із специфічними умовами навчання та інші установи, заклади, організації, що можуть бути залучені до забезпечення проведення занять за програмами підвищення кваліфікації відповідно до чинного законодавства.

Процес здійснення підвищення кваліфікації співробітників пенітенціарної системи України – це комплекс дій усіх суб'єктів здійснення підвищення кваліфікації ДКВС України, визначених законодавством. Так, органи і установи Державної кримінально-виконавчої служби України прогноують обсяги та визначають потребу в підвищенні кваліфікації осіб рядового і начальницького складу відповідного органу або установи ДКВС України та щороку до 20 листопада готують та подають до відповідного територіального органу нижчого рівня інформацію про потреби на наступний рік та стан персонального проходження первинної професійної підготовки, підвищення кваліфікації осіб рядового і начальницького складу відповідного органу або установи ДКВС України.

В свою чергу, територіальні органи нижчого рівня прогноують обсяги та визначають потребу в первинній професійній підготовці, підвищенні кваліфікації осіб рядового і начальницького складу відповідного територіального органу нижчого рівня, підпорядкованих органів і установ ДКВС України і щороку до 01 грудня узагальнюють потреби та інформацію про стан персонального проходження професійної підготовки, підвищення кваліфікації особами рядового і начальницького складу структурних підрозділів відповідних територіальних органів нижчого рівня, підпорядкованих органів і установ ДКВС України.

Крім того, адміністрація ДКВС України аналізує потреби осіб рядового і начальницького складу у підвищенні кваліфікації, вносить відповідні пропозиції Міністерству юстиції України і розробляє та вносить Міністерству юстиції України пропозиції щодо змісту типових програм підвищення кваліфікації.

Міністерство юстиції України через Департамент персоналу прогноує обсяги та формує пропозиції до державного замовлення на первинну професійну підготовку та підвищення

кваліфікації осіб рядового і начальницького складу, визначає форми професійного навчання, у тому числі шляхом розробки та затвердження відповідних графіків комплектування, затверджує типові та погоджує робочі навчальні програми первинної професійної підготовки та підвищення кваліфікації і організовує первинне професійне навчання та підвищення кваліфікації осіб рядового і начальницького складу у закладах освіти ДКВС України [3].

Досягнення належного рівня якості системи підвищення кваліфікації осіб рядового та начальницького складу ДКВС України, що буде відповідати сучасним викликам реформування системи правоохоронних органів, можливе за рахунок зміни застарілих підходів навчання та впровадження в систему професійної підготовки модернізованих інноваційних компонентів навчання.

У своїй меті процес підвищення кваліфікації персоналу ДКВС України вбачає оновлення теоретичних і практичних знань осіб рядового і начальницького складу відповідно до вимог освітніх стандартів з метою підтримки належного рівня їх кваліфікації та підвищенні рівня професійних компетентностей, достатнього для якісного виконання службових обов'язків.

Варто розглянути досвід інших служб щодо особливостей організації підвищення кваліфікації власних співробітників. Так, особи рядового і начальницького складу Державної служби України з надзвичайних ситуацій направляються на підвищення кваліфікації до закладів освіти цивільного захисту (навчальних підрозділів) з відривом від служби за конкретною спеціалізацією, професією або посадою не рідше ніж один раз на 5 років [4].

В свою чергу, працівники поліції направляються на підвищення кваліфікації за потребою, але не рідше одного разу на 3 роки, а також перед призначенням на керівну посаду, у тому числі вищу керівну посаду, ніж займана [5].

Особи рядового і начальницького складу ДКВС України зобов'язані проходити підвищення кваліфікації за відповідним напрямом службової діяльності:

- не рідше одного разу на три роки;
- перед призначенням на керівну посаду, у тому числі вищу керівну посаду, ніж займана [3].

Отже, для працівників пенітенціарної системи України та поліцейських законодавець встановлює більш короткий термін щодо обов'язку проходження підвищення кваліфікації в рамках професійної підготовки власного персоналу.

Особливістю нормативно-правового регулювання здійснення професійної підготовки поліцейських є те, що в нормативних документах визначено види підвищення кваліфікації працівників, а саме:

- підвищення кваліфікації за професійними програмами (довгострокове) – проводиться для працівників поліції, яких зараховано до кадрового резерву;
- короткострокове підвищення кваліфікації (спеціалізовані навчальні курси, тематичні семінари, семінари-практикуми, семінари-тренінги, інші види) [5].

Дослідження нормативно-правової основи організації підвищення кваліфікації працівників кожної із вищенаведених служб, дозволяє окремо виділити врегулювання потреби у підвищенні кваліфікації працівників на прикладі ДСНС.

Так, відповідно нормативних документів ДСНС розрахунок річної та перспективної (на 5 років) потреби органу або підрозділу цивільного захисту в направленні на підвищення кваліфікації обраховується окремо за кожною категорією (професією, посадою, спеціальністю) осіб рядового і начальницького складу. Загальна річна потреба в підвищенні кваліфікації осіб рядового і начальницького складу визначається з огляду на штатну чисельність за кожною категорією зазначених осіб (станом на поточний рік) за відрахуванням:

- некомплекту особового складу;
- осіб, які впродовж останніх трьох років здобули ступінь вищої освіти;
- осіб, які здобувають освіту на другому (магістерському) та третьому (освітньо-науковому) рівнях;
- осіб, які підлягають звільненню з органів і підрозділів цивільного захисту в запланованому році (включені до планів звільнення);
- жінок, які перебувають у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами, у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, а також жінок, які мають малолітніх дітей [4].

Аналізуючи організацію підвищення кваліфікації поліцейських та ДСНС, можемо констатувати, що кожна із вказаних служб має свої характерні особливості. Так, поліцейські підвищують кваліфікацію за двома видами професійного навчання: довгострокове, що проводиться для працівників поліції, яких зараховано до кадрового резерву; короткострокове - спеціалізовані

навчальні курси, тематичні семінари, семінари-практикуми, семінари-тренінги інші види). А ДСНС організовує підвищення кваліфікації власних співробітників виходячи із потреби та штатної чисельності персоналу служби.

Варто зазначити, що дослідивши нормативно-правову основу, що регулює порядок організації підвищення кваліфікації персоналу пенітенціарної системи України, можемо зазначити, що законодавець не регламентує особливості здійснення підвищення кваліфікації щодо власне персоналу ДКВС України.

Маємо виокремити ряд особливостей підвищення кваліфікації в Державній кримінально-виконавчій службі України, які виникають на практиці і потребують законодавчого закріплення.

Виходячи з того, що підвищення кваліфікації працівників пенітенціарної системи України передбачає проходження професійного навчання не рідше одного разу на три роки та перед призначенням на керівну посаду, окремої уваги потребує вивчення питання щодо наявності реальних потреб у професійному навчанні для співробітників ДКВС України. Україна перебуває у стадії реформування нормативного забезпечення задля належного провадження законодавства у європейський простір. Тому, досліджуючи дане проблемне питання, слід визначити, що існує потреба у постійному оновленні своїх знань нормативно-правового забезпечення співробітниками пенітенціарної системи України. Відтак, проходження підвищення кваліфікації «не рідше одного разу на три роки» не відповідає потребам сьогодення у постійному удосконаленні професійних знань і компетентностей працівниками ДКВС України.

Виходячи із наявної реальної ситуації, строки направлення на навчання осіб середнього і старшого начальницького складу є оптимальними. Проте, окремої уваги потребує вивчення питання щодо направлення осіб рядового і молодшого начальницького складу на підвищення кваліфікації, так як однією із найбільш основних проблеми функціонування пенітенціарної системи України є некомплект категорій осіб рядового і молодшого начальницького складу.

Укомплектування штату пенітенціарної системи України продовжує залишатися на критичному рівні. Категорія посад молодшого начальницького складу залишається на сьогоднішній день найбільш неуккомплектованою. Укомплектування посад даної категорії є важливим напрямком адміністративної і кадрової роботи, адже саме зазначена категорія персоналу працює у безпосередньому контакті з в'язнями. При цьому за спостереженнями правозахисників під час моніторингових візитів, у окремих установах виконання покарань показник некомплекту молодшого начальницького складу сягає майже 50%. Дану проблему відмічає кожен керівник відвіданих ними установ. Причинами такого стану справ є низькі зарплати цього персоналу, порушення їхніх прав та важкі умови праці [6, с. 67].

Таким чином, маючи нагальну проблему некомплекту молодшого начальницького складу у вітчизняних пенітенціарних установах, не має можливості для належної організації діяльності деяких структурних підрозділів установ виконання покарань та слідчих ізоляторів. Враховуючи зазначене, направлення категорії молодшого начальницького складу на навчання у виді підвищення кваліфікації призводить до перенавантаження окремих категорій співробітників. Тому, вважаємо, що категорія молодшого начальницького складу має направлятися на навчання за потреби ДКВС України, але не рідше один раз на п'ять років.

Не менш важливим питанням поряд із набуттям нових теоретичних і практичних знань, тобто підвищення кваліфікації є підтримання на належному рівні вже здобутих раніше професійних компетентностей. В даному випадку, розвитку набутих теоретичних та практичних знань, умінь та навичок має сприяти організація службової підготовки з особами рядового і начальницького складу, які проходять службу в ДКВС України.

Службова підготовка в ДКВС України передбачає систему заходів, спрямованих на закріплення та оновлення у плановому порядку необхідних знань, умінь, навичок осіб рядового і начальницького складу з урахуванням оперативної обстановки, специфіки і профілю їх службової діяльності [7]. Як бачимо, виходячи із визначень службової підготовки і підвищення кваліфікації, дані види професійної підготовки мають спільні цілі, а саме – підтримка, закріплення та оновлення професійних компетентностей осіб рядового і начальницького складу.

Тому, слід чітко визначати розбіжність між службовою підготовкою та підвищенням кваліфікації осіб рядового і начальницького складу пенітенціарної системи України. По-перше, заняття зі службової підготовки організовуються структурними кадровими підрозділами пенітенціарних установ і викладаються цими ж підрозділами або найбільш досвідченими співробітниками, які мають більший досвід служби та розуміють специфіку окремих питань. Проте, вказані особи

не володіють відповідною педагогічною майстерністю для належного викладання навчального матеріалу. Аналізуючи, організацію та порядок проведення занять на курсах підвищення кваліфікації пенітенціарного персоналу України, то даний вид професійного навчання організовується і здійснюється безпосередньо науково-педагогічними працівниками.

По-друге, фахова підготовка спрямована на набуття необхідних знань, умінь та навичок для успішного виконання обов'язків з урахуванням специфіки проходження служби на конкретній посаді, у тому числі щодо порядку дій під час надзвичайних подій та під час проведення спеціальних операцій [7]. На практиці, фахова підготовка проводиться всередині структурного підрозділу, в якому особа рядового і начальницького складу проходить службу. За якість та належну організацію фахової підготовки несе відповідальність безпосередньо керівник структурного підрозділу, в якому особа рядового і начальницького складу проходить службу або спеціально визначена тематичними планом проведення занять із фахової підготовки особа. Тобто основна мета фахової підготовки полягає в підтриманні на належному рівні теоретичних і практичних знань співробітників для якісного виконання їхніх службових обов'язків. В свою чергу, підвищення кваліфікації є видом професійного навчання, що охоплює більш широкий спектр завдань, спрямованих на поглиблення та розширення раніше набутих професійних знань, умінь і навичок, що відповідають сучасним вимогам професійної діяльності, а також забезпечення потреб держави у висококваліфікованих кадрах, здатних якісно, компетентно і відповідально виконувати свої обов'язки.

Отже, слід розмежовувати дефініції «службова підготовка» та «підвищення кваліфікації» в системі підготовки кадрів для пенітенціарної системи України:

1) підвищення кваліфікації, в першу чергу, є видом професійного навчання, а службова підготовка являє собою певну систему заходів;

2) підвищення кваліфікації здійснюється у визначені терміни за визначеною освітньою програмою, а службова підготовка протягом навчального року за навчальною програмою;

3) підвищення кваліфікації здійснюється лише у закладі вищої освіти із специфічними умовами навчання, а службова підготовка проводиться безпосередньо за місцем служби. Причому, за організацію службової підготовки відповідають кадрові підрозділи пенітенціарних установ, а за підвищення кваліфікації – Інститут професійного розвитку – структурний підрозділ Пенітенціарної академії України, відповідальний за здійснення професійного навчання;

4) службова підготовка спрямована на закріплення та оновлення необхідних знань, умінь та навичок осіб рядового і начальницького складу, а підвищення кваліфікації полягає у підвищенні рівня професійних компетентностей осіб рядового і начальницького складу, оновленні та актуалізації її складових.

Висновки. Безперервний процес набуття нових теоретичних і практичних знань, вдосконалення їх в процесі професійної діяльності та підтримання на належному рівні вже здобутих раніше професійних компетентностей відіграють важливу роль для формування якісного особового складу пенітенціарної системи України. Державою визначено нормативно-правову основу, що регулює порядок організації підвищення кваліфікації персоналу вітчизняної пенітенціарної системи, проте законодавець не в повній мірі розкриває особливості здійснення підвищення кваліфікації щодо персоналу ДКВС України.

Список використаних джерел:

1. Про освіту : Закон України від 05.09.2017 р. № 2145-VIII: станом на 27 черв. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text> (дата звернення: 25.11.2024).

2. Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України : Закон України від 22.02.2006 р. № 3460-IV: станом на 3 лип. 2020 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3460-15#Text> (дата звернення: 25.11.2024).

3. Про затвердження Положення про проходження первинної професійної підготовки та підвищення кваліфікації особами рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України: Наказ Міністерства юстиції України від 26.12.2018 р. № 4091/5. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1496-18#Text> (дата звернення: 28.11.2024).

4. Про затвердження Порядку підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації осіб рядового і начальницького складу служби цивільного захисту: Наказ Міністерства внутрішніх справ України від 26.05.2020 р. № 412. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0496-20#Text> (дата звернення: 28.11.2024).

5. Про затвердження Положення про організацію післядипломної освіти працівників Національної поліції : Наказ Міністерства внутрішніх справ України від 24.12.2015 р. № 1625. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0076-16#Text> (дата звернення: 28.11.2024).

6. Човган В.О. Пенітенціарна система України та стандарти Європейського комітету з запобігання катуванням / передм. М.М. Гнатовського; ГО «Харківська правозахисна група» – Харків: Права людини, 2020. – 400 с.

7. Про затвердження Положення про організацію службової підготовки осіб рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України: Наказ Міністерства юстиції України від 17.03.2023 р. № 1000/5. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0466-23#Text> (дата звернення: 28.11.2024).