

7. Для особового складу ХНУВС проведено заняття з вибухонебезпеки // Харківський національний університету внутрішніх справ : сайт. URL: <https://univd.edu.ua/uk/news/12726>.

Сергій Вікторович БЕЗПАЛЬКО,

кандидат юридичних наук, начальник Головного управління Національної поліції в Івано-Франківській області;
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2168-060X>;

Сергій Олександрович ШАТРАВА,

доктор юридичних наук, професор,
завідувач науково-дослідної лабораторії з проблем досудового розслідування Харківського національного університету внутрішніх справ;
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7072-961X>;

Іван Васильович КРИЦАК,

кандидат юридичних наук, старший науковий співробітник науково-дослідної лабораторії з проблем досудового розслідування Харківського національного університету внутрішніх справ;
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3530-4269>;

Денис Євгенійович ДЕНИЩУК,

науковий співробітник науково-дослідної лабораторії з проблем досудового розслідування Харківського національного університету внутрішніх справ;
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0285-8831>;

Олена Валеріївна ПОГОРІЛЕЦЬ,

науковий співробітник науково-дослідної лабораторії з проблем досудового розслідування Харківського національного університету внутрішніх справ;
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4739-4441>

ФАХОВА ПЕРЕДВИЩА ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНА ОСВІТА: НЕВИРІШЕНІ ПИТАННЯ ЗАКОНОДАВЧОГО РЕГУЛЮВАННЯ

Щоб зрозуміти значущість професійно-технічної освіти в нинішніх умовах, слід задатись питанням: а хто після війни буде допомагати відновлювати інфраструктуру нашої держави? Безперечно, цей тягар лягає на спеціалістів-випускників передвищої професійно-технічної освіти та всю громадськість.

І. В. Крицак

Актуальність розроблюваної проблеми. Сьогодні активно обговорюється проект постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку працевлаштування випускників закладів фахової передвищої освіти, підготовка яких здійснювалася за державним (регіональним) замовленням або за рахунок видатків на оплату послуг з підготовки фахівців у державних та комунальних закладах фахової передвищої та вищої освіти з бюджетів міст республіканського Автономної Республіки Крим та обласного значення, районних бюджетів, бюджетів об'єднаних територіальних громад і в договорах про надання освітніх послуг якими передбачено зобов'язання про відпрацювання» [1].

Проект пройшов відповідне **громадське обговорення**, організоване Міністерством освіти і науки України (далі – МОН). Згідно з відомостями офіційного сайту МОН, дані для

обговорення були оприлюднені 29 липня 2021 року, а зауваження і пропозиції приймалися до 13 серпня 2021 року (тобто **майже рік тому**) [2]. Звіт про результати обговорення викладений на сайті МОН зокрема містить пропозиції ХНУВС, з яких одна врахована редакційно, а інша відхилена. Треба наголосити, що давність розробленого Проекту викликає сумніви щодо доцільності його положень у сучасних умовах. Авторами нормотворчих змін у пояснювальній записці підкреслено, що Проект розроблено на виконання абзацу другого частини третьої статті 56 Закону України «Про фахову передвищу освіту» [3], що цілком відповідає дійсності, адже згідно з означеною нормою Порядок працевлаштування відповідної категорії осіб затверджується Кабінетом Міністрів України.

У пояснювальній записці розглядуваного нами проекту Постанови Кабміну також наголошено, що: *«проект акту підготовлений з метою унормування працевлаштування випускників закладів фахової передвищої освіти, підготовка яких здійснювалася» за бюджетний кошт; «реалізація проекту акта не потребує додаткового фінансування з державного бюджету...»; очікується, що проект посприяє врегулюванню «питання забезпечення прав здобувачів»; при цьому автори підкреслюють, що «Проект акта не матиме впливу на ринкове середовище, забезпечення захисту прав та інтересів суб'єктів господарювання, громадян і держави». Отже, пояснювальна записка фактично не містить статистичних або інших обґрунтувань мети та завдань Проекту, окрім того, що лише засвідчує намагання реалізувати вже існуючу норму закону (тобто представляє собою спробу врегулювати відповідний Порядок), жодним чином не пояснюючи чого саме при цьому потрібно досягти в соціальному контексті.*

Водночас, радикальні політичні та економічні перетворення, які відбулися в суспільстві останнім часом, загострили проблеми забезпечення гарантій реалізації права на працю й механізму регулювання трудових відносин. Ці проблеми, передусім, справили негативний вплив на молодь: значна частка молодих громадян потрапила в тіньовий сектор економіки; збільшилися обсяги нелегальної зовнішньої трудової міграції. Тому в сучасний період розбудови соціальної й правової держави проблеми праці молоді є одними з найбільш актуальних. Вони потребують посилення координації зусиль держави і громадськості в цьому напрямі й обумовлюють необхідність наукових досліджень у цій сфері. Важливість наукових досліджень проблем правового регулювання праці молоді визначаються і тим, що молодь представляє собою значну частину трудових ресурсів. Молодь як соціально-демографічна група характеризується не лише віковими ознаками, а й специфікою соціального становлення, особливим місцем у структурі суспільства. Виокремлення молоді як особливого суб'єкта дослідження визначається властивими їй проблемами виховання, освіти, здоров'я, професійного навчання, праці тощо. Для найбільш якісного врегулювання відносин щодо працевлаштування молоді необхідно звертати увагу й на зарубіжний досвід вирішення аналогічних проблем [4, с. 187]. Як показує вітчизняний досвід, значна кількість випускників стикається з серйозними труднощами при переході від навчання до роботи, виявляється зайнятою на некваліфікованих робочих місцях або залишається без роботи, що, своєю чергою, викликає труднощі в економічній сфері, яка не може ефективно функціонувати без наявності якісних трудових ресурсів у необхідній кількості.

До пояснювальної записки. Обґрунтування розробленості питання з наукових позицій. Фахова передвища освіта останніми роками, з однієї сторони, зазнала широких обговорень на рівні наукових конференцій, форумів, різного роду зібрань, а з іншої – спостерігаються виступи видатних особистостей, зокрема академіка В. Г. Кременя, ексміністра освіти України, президента НАПН, які дають фахові відповіді на багато запитань, будучи справжніми спеціалістами своєї справи, присвятивши розвитку освіти більшу частину свого життя. Тому є смисл та необхідність прислухатись до виступів особистостей такого масштабу і на основі їхніх міркувань сформулювати власні позиції, які можуть бути відображеними зокрема і в законодавчій базі. Водночас, слід відзначити, що питання розвитку професійно-технічної передосвіти вивчалось як правило з теоретичного погляду на

проблему. Звідси виникає потреба у законодавчому врегулюванні багатьох питань, де потрібна фахова допомога юристів.

А. І. Коваленко виокремлює поняття «правовий менталітет» у сфері державного управління суспільними відносинами. Вчений підкреслює, що правовий менталітет – це світосприйняття тієї чи іншої соціальної групи, класу, нації, народу і суспільства держави, права, способу їх існування і функціонування. Він відображає особливу роль правової та політичної реальності в житті суспільства. Правовий менталітет – це стан розуму колективного суб'єкта політики стосовно шляху і способу реформування права і держави, їх структурно-функціональних компонентів (правової системи, форми правління, політичного режиму, функцій права і держави тощо). Правовий менталітет соціальної групи, класу, народу, нації визначається матеріальними умовами їхнього життя, рівнем розвитку суспільства загалом, впливом на склад його мислення світового суспільства. Залежно від ситуації, що склалася, правова ментальність того чи іншого суспільства може істотно впливати на державно-правовий розвиток суспільства [5, с. 20].

Загалом треба відзначити, що інститутом професійно-технічної освіти НАПН України проводиться велика кількість науково-практичних заходів, на яких висловлюються професійні експертні оцінки щодо багатьох турбулентних питань порядку денного (інститут здійснює науково-методичний супровід підготовки фахівців у закладах фахової передвищої та вищої професійно-технічної освіти).

У нинішніх умовах висувуються нові вимоги до фахівців та їхніх компетентностей, за таких умов важлива відповідна модернізація якості та підтримки підготовка фахівців для успішної самореалізації в умовах сучасного ринку праці. Сьогодні система передвищої та вищої освіти переживає не найкращі часи. Особливу кризу відчувають регіони. Демографічна криза, масова зміна місця дислокації студентів та викладачів, відтік кадрів за кордон у пошуках кращої роботи і долі стали пріоритетом для багатьох. Безперечно, за таких умов ключова роль належить фаховій передвищій освіті, адже вона формує кадровий потенціал країни. Тут важливо підготувати висококваліфікованих фахівців, щоб вони змогли адаптуватися на ринку праці.

Викладення основних аспектів розроблюваної проблеми. Молодь – одна з найбільш вразливих груп населення на сучасному ринку праці. Саме тому сьогодні основними напрямками діяльності Державної служби зайнятості України та її регіональних центрів є вжиття заходів щодо сприяння працевлаштуванню молоді та зниження рівня безробіття серед людей цієї вікової категорії. Для того, щоб досягти вищезазначених цілей, держава повинна насамперед вдосконалити механізми ефективності діяльності органів державної влади щодо працевлаштування молоді; забезпечити достатню кількість робочих місць у проблемних регіонах країни; організувати ярмарки вакансій тощо. Роботодавці водночас повинні активно співпрацювати з навчальними закладами, наприклад відвідувати захисти дипломних робіт студентів-випускників з можливістю прийняття найкращих з них на роботу; постійно проводити тренінги, дні відкритих дверей; впроваджувати гнучкі форми зайнятості та програми стажування й практики. Молодь, своєю чергою, повинна насамперед вибирати спеціальність, найбільш затребувану на регіональному ринку праці; відвідувати ярмарки вакансій, майстер-класи, тренінги з отриманням відповідних сертифікатів; брати участь у програмах стажування; розміщувати резюме на різних порталах для пошуку роботи; набувати досвіду відвідування співбесід, удосконалювати вміння самопрезентації. Лише за умови взаємодії усіх цих суб'єктів можна досягти гармонії на молодіжному ринку праці [6, с. 992].

Досвід країн із розвинутою ринковою економікою свідчить про те, що масштаби втручання держави в систему функціонування ринку праці є значними. Особливе місце в політиці зайнятості зазначених країн світу посідають заходи зі сприяння працевлаштуванню молоді, яка не має практичної професійної підготовки. Держави стимулюють роботодавців до прийому на роботу молоді шляхом надання їм спеціальних гарантій, субсидій,

податкових пільг. Велике значення у регулюванні ринку праці молоді у світі надається професійній підготовці та перепідготовці кадрів, оскільки економічні витрати, пов'язані з наданням цих послуг, значно поступаються витратам на виплату допомоги на випадок безробіття. Також, незважаючи на те, що кожна держава при реалізації програм зайнятості молоді враховує свою національну, економічну та соціальну специфіку, всі програми щодо працевлаштування молоді мають головну спільну рису – полегшення процесу входження різних категорій молоді на ринок праці шляхом забезпечення їх професійного навчання, отримання кваліфікації та надання першого робочого досвіду. Важливу роль у цьому процесі відіграють механізми тісної співпраці та взаємодії між системою освіти та ринком праці [6, с. 190].

Відсутність цілісної стратегії розвитку національної економіки, побудованої на принципах гідної праці та технологічного переобладнання, унеможлиблює адекватну відповідь на виклики ринку праці та подолання освітньо-кваліфікаційного дисбалансу, яке є можливим за наступних умов: ефективне державне управління ринком праці як невід'ємна складова соціально-економічної політики; наявність системних прогнозів щодо потреби у робочій силі, заснованих на пріоритетах розвитку економіки, аналізі демографічних та міграційних процесів; міцний зв'язок між системою освіти (зокрема, професійно-технічної) та ринком праці (зокрема проактивна участь роботодавців у формуванні статистичної бази для прогнозів розвитку людського потенціалу, визначенні напрямів підготовки фахівців навчальними закладами та підвищенні кваліфікації працівників); розвиток науки, технології та високопродуктивних наукоємних галузей економіки, відповідно до потреб яких здійснюється підготовка вищими навчальними закладами; запровадження системи освіти впродовж життя, яка дозволяє зменшити розрив між вимогами високотехнологічної економіки та спеціальними компетентностями працівників середнього й старшого віку; активна профорієнтаційна діяльність місцевих органів влади, закладів освіти і роботодавців; особиста відповідальність працівників за власне професійне зростання [7, с. 335].

Зарубіжний досвід врегулювання даного питання. Наприклад, у Швеції прийнято програми, метою яких є забезпечення зайнятості молоді, які значною мірою сприяли зниженню рівня безробіття серед молодих громадян країни. Серед таких програм можна назвати: «Можливості для молоді», «Молодіжні бригади» тощо [8, с. 75–77].

Відповідна політика Німеччини характеризується досить низьким рівнем молодіжного безробіття (8,5 %), має структуровану систему освіти з високим рівнем співпраці та взаємозв'язків на ринку праці. Професійне навчання базується на подвійній системі поєднання освіти з проходженням формальної практики на підприємствах. Учні проводять один або два дні на тиждень у школі, а решту часу отримують робочий досвід на фірмах та компаніях [9, с. 51–52].

У Люксембурзі також розроблено низку програм з метою забезпечення молоді у входження на ринок праці. Так, План дій щодо зайнятості, прийнятий урядом Люксембургу в 1999 році, включає наступні заходи для молодих людей віком до 30-ти років, що гарантують прибуток близько 80% мінімального заробітку: тимчасова зайнятість (12-18 місяців) у державному секторі; тимчасова зайнятість (близько 12 місяців) у приватному секторі; навчальні програми із залучення компаній та підприємств для здобуття молодою людиною робочого досвіду тощо [10].

В Іспанії акценти діяльності уряду щодо вирішення проблеми працевлаштування молоді зміщені із забезпечення вільного доступу для молоді до ринку праці на зниження вартості використовуваної робочої сили й адаптацію системи освіти до сучасних умов національного ринку праці. Урядом Іспанії було затверджено низку законів, сфера регулювання яких зосереджена на впровадженні контрактів з молоддю: необмежений контракт

для молоді віком до 30-ти років; навчальний контракт для молоді віком 16-24 років (впроваджується через школи-майстерні та будинки ремесел для тих, хто здобуває перший робочий досвід); практичний навчальний контракт для молоді з вищою освітою [11].

Державна політика щодо зайнятості молоді в Нідерландах базується на комплексному підході, який включає направлення випускників шкіл та молодих безробітних на роботу або подальшу професійну підготовку. Це досягається в межах національної мережі служб зайнятості. Ці структури розташовані в регіонах та підпорядковані місцевим органам влади, організаціям роботодавців та профспілкам. У країні добре розвинуте нормативно-правове регулювання даної сфери. Основними законодавчими документами є Акт про гарантії зайнятості молоді та Акт про участь безробітних. Також у Нідерландах реалізується програма «Політика стимулювання зайнятості молоді», яка пропонує тести щодо вибору кар'єри, отримання навичок для успішного проходження співбесіди при найманні на роботу, курси професійної підготовки і підвищення кваліфікації та заохочення роботодавців працевлаштовувати молодь [12].

Специфічні риси молодіжної політики зайнятості у Франції полягають у тому, що держава стимулює підприємства до працевлаштування молоді без спеціальності або кваліфікації. Страхові виплати на випадок безробіття і хвороби цієї молоді на термін до одного року держава покладає на себе. Такі пільги дають змогу роботодавцю знизити витрати на робочу силу на 20-25 % [13].

Як бачимо, кожна з країн намагається допомогти молоді опанувати необхідні навички та сприяти успішному виходу молодих людей на ринок праці, вирішуючи тим самим соціальні та економічні проблеми держави. Водночас приватні роботодавці у будь-якій країні не схильні до марного витрачання грошей. Тому, навчання, якщо воно проводиться за рахунок роботодавця, завжди спрямоване на опанування корисних навичок. При цьому, як відомо, жодне навчання не сприяє підвищенню лояльності персоналу (із ростом кваліфікації зростає цінність робітника, і він може продати свої уміння дорожче вже іншому роботодавцю). Тому жоден роботодавець не розраховує утримати персонал за рахунок навчання, а вважає навчання успішним, якщо його результати змогли достатньо швидко окупитись. Із наведеного зрозуміло, що ставлення роботодавців до окресленої проблеми не збігається із підходом держави. А отже, для успішної взаємодії необхідні додаткові заходи та мотивація.

Практична сторона окресленого питання. *У випадку, який розглядається нами в контексті опрацювання Проєкту, є одразу 4-ри сторони учасників: розпорядник бюджетних коштів, заклад освіти, роботодавець та особа, яка отримує освіту. Отже, інтереси усіх 4-х сторін сукупно не можуть зводитись до простого гарантування виконання певних домовленостей, а мають носити соціальний характер і додаткову суспільну цінність, які в обґрунтуванні Проєкту відсутні.*

Продовжуючи розгляд представлених матеріалів, звернемо увагу на те, що Проєкт постанови визначає два основних положення: затверджує відповідний Порядок та вносить зміни до Типової форми договору про надання освітніх послуг закладом фахової передвищої освіти (тобто до постанови Кабінету Міністрів України від 19 серпня 2020 року № 736 (Офіційний вісник України, 2020, № 69, ст. 2236) [14]. Проаналізуємо послідовно зміст обох документів.

Представлений Порядок визначає типи осіб, на яких поширюється дія запропонованого до розгляду акта, інших учасників, включених до взаємодії, та їх повноваження. Визначення цих характеристик є актуальним у контексті вирішуваної задачі.

Найбільшу увагу викликає саме Типова форма договору, на якій необхідно зосередитись більш ретельно. Одразу розглянемо зміст пункту 6** частини 9 «Здобувач зобов'язаний» Типової форми договору. Вказаний пункт передбачає визначення та документальне закріплення: найменування посади, на яку буде направлений випускник закладу освіти, а

також цілком конкретне підприємство (установа, організація), до якого ця посада відноситься. Завершується пункт визначенням терміну, впродовж якого випускник має працювати на посаді.

Одразу виникає запитання: оскільки договір типовий, а термін відпрацювання не визначений, то якому проміжку часу має дорівнювати такий термін? Жодних посилань на підставу визначення такого терміну типова форма договору не містить. До того ж незрозуміло, хто саме має визначати тривалість? Чи, може, вона встановлюється на договірних засадах? Чи може вона бути різною в осіб, які навчаються за одним напрямом та спеціальністю? І чи несе хтось відповідальність за некоректно визначений термін? Питання залишаються без відповіді. Принаймні кандидат на навчання не має ніяких даних, щоб знайти нормативно обґрунтовану відповідь.

Ще більше питань виникає із визначенням посади та підприємства. Хто і як повинен знайти таке підприємство? Що робити в разі, якщо заклад освіти не має (не встановив) зв'язків із конкретним законодавцем? Чи може кандидат на навчання запропонувати свій варіант? Чи є вибір у кандидата між підприємствами та посадами? Взагалі, де це підприємство знаходиться територіально? Зрештою, де віднайти однакові посади для всього курсу здобувачів освіти за однаковою спеціальністю?

Проте навіть не ці питання мають вирішальне значення. Важливий той факт, що договір укладається перед початком навчання. Останнє ж зазвичай триває більше року, а то й декількох років. Як роботодавець має зберігати заявлену вакансію, якщо реальна тривалість підбору персоналу може варіюватись у середньому в межах декількох тижнів? До того ж з договору взагалі не витікає жодних обов'язків роботодавця, адже він його навіть не підписує.

Окремої уваги заслуговує частина 19** типового договору. У ньому зазначено: *«Строк відшкодування випускником витрат, визначений у договорі, продовжується на підставі змін, внесених до договору, на період:*

зарахування на навчання для здобуття вищої освіти за денною формою здобуття освіти – до завершення такого навчання;

призову на строкову військову службу до Збройних Сил України або проходження альтернативної служби – на час призову;

прийняття на службу за контрактом до Збройних Сил України – на час дії такого контракту;

прийняття на військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, на військову службу за призовом осіб із числа резервістів в особливий період – на час призову...».

Також, відповідно до положення змісту частин 17** типового договору (*«Витрати не відшкодовуються»: «б) у випадку відтермінування випускнику умов Договору в частині про відпрацювання впродовж 3 років»*), в особи, яка навчалась, виникає зобов'язання відпрацювати або відшкодувати витрати на навчання у разі виконання нею свого громадянського боргу у вигляді проходження військової служби. Підкреслимо: остання зазвичай триває менше 3-х років.

Крім того, серед випадків, коли *«витрати не відшкодовуються»*, жодним чином не враховуються такі важливі життєві обставини, як: зміна місця проживання, переїзд унаслідок укладення шлюбу, вагітність тощо.

Висновки. Вважаємо, що запропоновані нормотворчі новації опрацьованого Проєкту не містять достатнього обґрунтування та не враховують реалій сьогодення. Підхід, який використано при складанні Проєкту, занадто вузький та не враховує балансу інтересів усіх учасників і суспільства. Зміст запропонованої Типової форми договору про надання освітніх послуг закладом фахової передвищої освіти робить виконання умов договору якщо неможливим, то щонайменше важко виконуваним (передусім з боку закладу

освіти). Опрацьований Проєкт не може бути рекомендований до прийняття у теперішній його редакції та потребує суттєвого доопрацювання.

Список бібліографічних посилань

1. Міністерство освіти і науки України. № документа: 1/13973-22. Дата реєстрації: 16.11.2022. ЕП: Костюченко Олександр Володимирович. QR Code 24.11. 2022.

2. МОН пропонує для громадського обговорення проєкт порядку працевлаштування випускників закладів фахової передвищої освіти. Опубліковано 29 липня 2021 року. URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/mon-proponuye-dlya-gromadskogo-obgovorennya-proyekt-poryadku-pracevlashtuvannya-vipusknikiv-zakladiv-fahovoyi-peredvishoyi-osviti> (дата звернення 25.11.2022).

3. Про фахову передвищу освіту. Закон України від 06.06.2019 № 2745-VIII // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2745-19#Text> (дата звернення 25.11.2022).

4. Нестерович О. С. Досвід зарубіжних країн у правовому регулюванні працевлаштування випускників закладів освіти. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Право.* 2022. Вип. 71. С. 186-190.

5. Коваленко А. И. Краткий словарь-справочник по теории государства и права. 1994. 96 с.

6. Іваницька С. Б., Ушакова Ю. С. Тенденції та перспективи розвитку молодіжного ринку праці Полтавської області. *Економіка і суспільство.* Випуск № 13. 2017. С. 986–992.

7. Мох Мохамад Аль Джавад. Напрями інституційного забезпечення сприяння працевлаштуванню населення. *Вісник ХНАУ. Серія : Економічні науки.* 2018. № 2. С. 347-357.

8. Никифорова А. А. Рынок труда: занятость и безработица. Москва : Международ. отнош., 1991. 92 с.

9. Бородин С. І., Борисова Ю. В., Літвінова Н. М., Хохрякова І. В. Сучасний європейський досвід формування та реалізації молодіжної політики : навч. посіб. Дніпропетровськ : Пороги, 2008. 116 с.

10. Європейська політика і соціфьне партнерство в ЄС : навч. посіб. / за ред. Н. Г. Діденко. Донецьк : ДонДУУ, 2012. 152 с.

11. Перепелюкова О. В., Мохамад Аль Джавад Ахмад Мух. Зарубіжний досвід працевлаштування населення та його значення для України. *Ефективна економіка.* 2017. № 8. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=6975>.

12. Котвіцька А. А., Живора Н. В., Котенко О. М., Красовський І. В. Дослідження міжнародного досвіду з організації професійної орієнтації та підготовки молоді до працевлаштування. *Соціальна фармація в охороні здоров'я.* 2017. Т. 3, № 1. С. 7-13. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/sphhc_2017_3_1_5.

13. Буда Т. Й. Запозичення позитивного світового досвіду вирішення проблем зайнятості молоді в Україні. *Інноваційна економіка.* 2014. № 4(42). С. 161-165.

14. Про затвердження Типової форми договору про надання освітніх послуг закладом фахової передвищої освіти. Постанова Кабінету Міністрів України; Форма типового документа, Договір від 19.08.2020 № 736 // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/736-2020-%D0%BF#Text> (дата звернення 25.11.2022).