



DOI: 10.21564/2786-7811.1.290454

ПРОХОДЖЕННЯ СЛУЖБИ В ОРГАНАХ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Божко Володимир Миколайович,
завідувач кафедри конституційного, адміністративного,
екологічного та трудового права
Полтавський юридичний інститут
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

ORCID: 0000-0002-3963-8461
e-mail: volodya_bozhko@ukr.net

Анотація. У статті досліджуються окремі аспекти правового регулювання проходження служби в органах місцевого самоврядування, запроваджені в умовах воєнного стану в Україні. Протидіючи воєнній агресії РФ в Україні було введено воєнний стан, оголошено загальну мобілізацію, а також запроваджено низку спеціальних правил проходження державної служби та служби в органах місцевого самоврядування. Ці новації є надзвичайно важливими, адже в мирний час унаслідок реалізації реформи децентралізації державної влади в Україні органи місцевого самоврядування набули багато додаткових повноважень й коштів, що дозволило їм в умовах збройної агресії фактично сформувати своєрідний муніципальний фронт, підставивши надійне плече державі у боротьбі із агресором.

У статті обґрунтовано, чому Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року № 2136-ІХ поширив дію на посадових осіб місцевого самоврядування лише із 19 липня 2022 року.

У статті досліджено зміст наступних особливостей проходження служби в органах місцевого самоврядування, запроваджених в умовах воєнного стану: 1) запроваджено можливість встановлювати випробування при укладенні трудового договору для будь-якої категорії посадових осіб місцевого самоврядування; 2) істотно спрощено процедуру переведення та зміни істотних



умов праці посадових осіб місцевого самоврядування; 3) розширено повноваження роботодавця щодо встановлення й обліку часу роботи та часу відпочинку посадових осіб місцевого самоврядування; 4) запроваджено обмеження на застосування низки норм трудового законодавства, спрямованих на реалізацію права посадових осіб місцевого самоврядування на відпочинок; 5) запроваджено нові умови щодо оплати праці посадових осіб місцевого самоврядування; 6) дозволено призупиняти дію окремих положень колективного договору за ініціативою роботодавця; 7) запроваджено спеціальні правила щодо призупинення дії трудового договору.

У висновках статті констатується, що запроваджені в умовах воєнного стану особливості проходження служби в органах місцевого самоврядування не були самодостатніми. Вони спрямовані на те, аби максимально сприяти органам місцевого самоврядування у здійсненні їх повноважень в такий трагічний період вітчизняної історії. То ж лише з часом можна буде зробити висновок, наскільки вони виявилися ефективними. Зараз можна лише констатувати, що законодавець істотно змінив баланс інтересів суб'єктів відносин проходження служби в органах місцевого самоврядування на користь роботодавця, аби сприяти захисту публічного інтересу.

Ключові слова: воєнний стан, орган місцевого самоврядування, посадова особа місцевого самоврядування, служба в органах місцевого самоврядування, реформа децентралізації.

SERVICE IN LOCAL GOVERNMENT UNDER MARTIAL LAW

Volodymyr M. Bozhko,

Head at the Department of Constitutional, Administrative,
Environmental and Labour Law

Poltava Law Institute of the Yaroslav Mudryi National Law University

ORCID: 0000-0002-3963-8461

e-mail: volodya_bozhko@ukr.net



Summary. The article examines certain aspects of legal regulation of service in local self-government bodies introduced under martial law in Ukraine. To counteract the military aggression of the Russian Federation, martial law was introduced in Ukraine, general mobilization was announced, and several special rules for civil service and service in local self-government bodies were introduced. These innovations are extremely important because in peacetime, because of the decentralization reform in Ukraine, local governments have acquired many additional powers and funds, which allowed them to form a kind of municipal front in the face of armed aggression, providing a reliable shoulder to the state in the fight against the aggressor.

The article substantiates why the Law of Ukraine «On the Organisation of Labour Relations under Martial Law» № 2136-IX of 15 March 2022 extended its effect to local self-government officials only from 19 July 2022.

The article examines the content of the following peculiarities of service in local self-government bodies introduced under martial law: 1) the possibility of establishing probationary periods when concluding an employment contract for any category of local self-government officials has been introduced; 2) the procedure for transferring and changing the essential working conditions of local self-government officials was significantly simplified; 3) expanded the powers of the employer to establish and record working hours and rest periods of local self-government officials; 4) restrictions were introduced on the application of a number of labour law provisions aimed at exercising the right of local self-government officials to rest; 5) new conditions for the remuneration of local self-government officials were introduced; 6) it is allowed to suspend certain provisions of a collective agreement at the initiative of the employer; 7) special rules on suspension of an employment contract were introduced.

The article concludes that the peculiarities of service in local self-government bodies introduced under martial law were not self-sufficient. They are aimed at assisting local self-government bodies in exercising their powers in such a tragic period of national history. Therefore, only in time will it be possible to conclude how effective they were. For now, we can only state that the legislator has significantly changed the



balance of interests of the parties to the local self-government service relationship in favour of the employer to help protect the public interest.

Key words: martial law, local self-government body, local self-government official, service in local self-government bodies, decentralization reform.

Постановка проблеми. 24 лютого 2022 року президент рф фактично оголосив Україні війну. Із 24 лютого 2022 року Законом України «Про затвердження Указу Президента України № 64/2022 «Про введення воєнного стану в Україні» № 2102-IX [1] на всій території нашої держави запроваджено воєнний стан, строк дії якого неодноразово продовжувався. Це змінило життя усіх українців, діяльність не лише державних і самоврядних інституцій, але й громад та органів місцевого самоврядування. Посадові особи місцевого самоврядування сформували муніципальний фронт, котрий у цих страшних умовах успішно протидівав агресії й сприяв вирішенню нагальних питань життєдіяльності не лише громад, але й внутрішньо переміщених осіб, надаючи їм найнеобхідніші послуги.

Запорукою такої стійкості громад стали наслідки реформи децентралізації державної влади, реалізація якої розпочалася у довоєнний період в Україні. У її результаті органи місцевого самоврядування отримали не лише істотно більші повноваження у різних сферах життєдіяльності територіальної громади, але й додаткове фінансування, що їм допомогло стати надійною опорою держави в умовах воєнної агресії.

«Завдячуючи реформі децентралізації ми постійно пересвідчуємося у спроможності громад брати на себе відповідальність і ухвалювати непрості рішення, блискавично реагувати на внутрішні та зовнішні виклики. Війна ще більше посилила роль органів місцевого самоврядування у забезпеченні стійкості країни, в організації опору окупантам. Тому в умовах воєнного стану держава не зменшила повноваження місцевого самоврядування, а за окремими напрямками навіть посилила функції голів громад і дали їм додаткові ресурси»,



– наголосив В'ячеслав Негода, керівник Офісу Конгресу місцевих та регіональних влад при Президентіві України [2].

11 лютого 2021 року Європейський парламент навіть схвалив спеціальну Резолюцію щодо імплементації Україною Угоди про асоціацію з ЄС, в якій визнав реформу децентралізації однією із найуспішніших реформ в Україні, наголосив на важливості завершення цієї реформи шляхом відкритого діалогу між органами центральної та місцевої влади, а також спонукав Європейську Комісію прискіпливо вивчити успішні практики реалізації реформи в Україні та дослідити можливість її упровадження в інших державах Європи [3].

Оскільки в умовах війни вітчизняний законодавець неодноразово змінював норми, котрі спрямовані на регулювання окремих аспектів проходження служби в органах місцевого самоврядування, їх вивчення становить значний інтерес, що й зумовлює актуальність обраної теми дослідження.

Стан опрацювання обраної проблематики, аналіз останніх публікацій та досліджень. Окремі теоретичні аспекти проходження служби в органах місцевого самоврядування досліджували Ю.П. Битяк, Л.Р. Біла-Тіунова, В.І. Борденюк, Ю.В. Делія, І.Б. Коліушко, Н.П. Матюхіна, Н.В. Мішина, О.Ю. Оболенський, О.В. Петришин, С.Г. Серьогіна, В.П. Тимошук, С.А. Федчишин та багато інших вчених. Віддаючи належне науковому доробку вищеназваних дослідників, маємо констатувати, що вони спрямовували свою увагу переважно на аналізі законодавчих засад проходження служби в органах місцевого самоврядування у довоєнний період.

Мета дослідження – проаналізувати особливості запровадженого правового регулювання проходження служби в органах місцевого самоврядування в Україні в умовах воєнного стану.

Виклад основного матеріалу. Незабаром після початку воєнної агресії Верховна Рада України прийняла Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року № 2136-IX (далі – Закон 2136-IX) [4].



Принагідно хочемо привернути увагу до того, що реагуючи на воєнну агресію РФ, законодавець не вносив зміни до Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування» № 2493-III (далі – Закон № 2493-III) [5], а прийняв спеціальний Закон, спрямований на регулювання трудових відносин працівників усіх підприємств, установ, організацій, незалежно від їх форми власності, виду діяльності й галузевої приналежності, представництв іноземних суб'єктів господарської діяльності в Україні, осіб, які працюють за трудовим договором, укладеним з фізичними особами, а також на посадових осіб місцевого самоврядування й на державних службовців упродовж воєнного стану.

Однак, на нашу думку, поширити дію спеціального закону на всіх вищеназваних категорій осіб (зокрема, й на посадових осіб місцевого самоврядування) вітчизняному законодавцю вдалося лише із другої спроби унаслідок низки обставин. По-перше, через не досконалий припис ст. 1 у першій редакції Закону України № 2136-IX, в якій було вказано, що він «визначає особливості трудових відносин працівників усіх підприємств, установ, організацій в Україні незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами, у період дії воєнного стану» [4]. Таке формулювання відповідало меті, проголошеній у пояснювальній записці до проекту Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (реєстраційний номер законопроекту №7160), згідно із якою «законопроект спрямований на регулювання окремих питань трудових відносин між працівником та роботодавцем в умовах воєнного часу, враховуючи необхідність забезпечення збалансованості між скороченням їх видатків на оплату відпусток, надурочних годин, годин роботи у святкові та вихідні дні тощо, та забезпеченням мінімально необхідних прав та гарантій працівників» [6, с.1].

І хоча органи місцевого самоврядування, у яких працюють посадові особи місцевого самоврядування, мають статус юридичної особи публічного права, котрі реалізують свою роботодавчу правосуб'єктність, все ж попередня



нормотворча практика діяльності Верховної Ради України підтверджує, що коли норма права спрямовується на регулювання суспільних відносин за участю органів державної влади чи органів місцевого самоврядування, їх посадових чи службових осіб, законодавець здебільшого використовує спеціальну вказівку про це. Зокрема, оскільки у ст. 3 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) зазначено, що законодавство про працю регулює трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій, незалежно від їх форм власності, виду діяльності й галузевої приналежності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами [7], у ч.3 ст. 7 Закону № 2493-III законодавець спеціально наголошує: на посадових осіб місцевого самоврядування поширюється дія законодавства України про працю з урахуванням особливостей, передбачених цим Законом [5].

По-друге, через не досконалий припис запропонованої редакції п. 2 Розділу «Прикінцеві положення» Закону № 2136, відповідно до якого главу XIX «Прикінцеві положення» КЗпП України було доповнено п. 2 наступного змісту: «Під час дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану», діють обмеження та особливості організації трудових відносин, встановлені Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»». Принагідно нагадаємо, що відповідно до ч.3 ст. 7 Закону № 2493-III, на посадових осіб місцевого самоврядування поширюється дія законодавства України про працю з урахуванням особливостей, передбачених цим Законом. То ж КЗпП України й перша редакція Закону № 2136-IX мали б поширюватися на посадових осіб місцевого самоврядування виключно у тому випадку, якби окремі аспекти проходження служби в органах місцевого самоврядування не було врегульовано спеціальним Законом № 2493-III.

Така перша редакція Закону № 2136-IX дозволила Національному агентству України з питань державної служби [8] та Міністерству економіки



України зайняти схожі позиції щодо того, що його норми не поширюються на посадових осіб місцевого самоврядування та державних службовців [9].

Тому 1 липня 2022 року Верховна Рада України прийняла Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» № 2352-IX [10], яким ст. 1 Закону № 2136-IX виклала у наступній редакції: «Цей Закон визначає особливості проходження державної служби, служби в органах місцевого самоврядування, особливості трудових відносин працівників усіх підприємств, установ, організацій в Україні незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої належності, представництв іноземних суб'єктів господарської діяльності в Україні, а також осіб, які працюють за трудовим договором, укладеним з фізичними особами, у період дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану». Окрім того, законодавець уточнив, що у період дії воєнного стану не застосовуються норми законодавства про працю, законів України «Про державну службу», «Про службу в органах місцевого самоврядування», інших законодавчих актів, що регулюють діяльність державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування у частині відносин, врегульованих Законом № 2136-IX (відповідно до ч.3 ст. 1 Закону № 2136-IX у чинній редакції).

То ж фактично лише із 19 липня 2022 року (із дня, коли набрав чинності Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» № 2352-IX [10]) було запроваджено істотні зміни умов проходження служби в органах місцевого самоврядування.

Які ж саме зміни було запроваджено щодо проходження служби посадовими особами місцевого самоврядування? По-перше, законодавець дозволив на період дії воєнного стану встановлювати випробування при укладенні трудового договору для будь-якої категорії працівників (відповідно до ч.2 ст. 2 Закону № 2136-IX). Тут доречно пригадати, що в мирний час при призначенні посадових осіб місцевого самоврядування випробування не можна було встановлювати, адже згідно із абз. 5 ст. 10 Закону № 2493-III вони



призначалися за підсумками конкурсного відбору, а ч. 3 ст. 26 КЗпП України містить заборону на встановлення випробування у тому числі й для переможців конкурсного відбору на заміщення вакантної посади.

По-друге, Законом № 2136-IX істотно спрощено в умовах воєнного часу процедуру переведення та зміни істотних умов праці посадових осіб місцевого самоврядування (відповідно до ч.1 ст. 3 нового Закону). То ж тепер роботодавець має право перевести такого працівника на іншу роботу без його згоди (за виключенням переведення на роботу в іншу місцевість, на території якої тривають активні бойові дії) лише для відвернення або ліквідації наслідків бойових дій, а також інших обставин, що ставлять або можуть становити загрозу життю чи нормальним життєвим умовам людей, якщо така робота не протипоказана працівникові за станом здоров'я, а також із оплатою праці за фактично виконану роботу, але не нижче від середньої заробітної плати за попередньою роботою. Фактичний рівень збереження заробітної плати у такому випадку може визначатися або у колективному договорі, або в положенні про оплату праці відповідного органу місцевого самоврядування.

Таким чином, законодавець запровадив збереження заробітної плати у разі переведення працівника на іншу роботу в умовах воєнного стану на увесь час такого переведення, на відміну від припису, відображеного у ст. 114 КЗпП України, згідно із яким при переведенні працівника на іншу постійну нижче оплачувану роботу за працівником зберігається його попередній середній заробіток лише упродовж двох тижнів із дня переведення.

Окрім того, якщо необхідно змінити істотні умови служби посадових осіб місцевого самоврядування (режим служби, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну найменування посад тощо), або її оплати, то в умовах воєнного стану не потрібно їх повідомляти про це не пізніше ніж за два місяці до запровадження таких змін (на виконання ч.3 ст. 32 та ст. 103 КЗпП України). Відповідно до ч.2 ст. 3 Закону № 2136-IX роботодавець



повинен лише проінформувати працівника про зміну істотних умов праці та її оплати не пізніш як до запровадження таких оновлених умов оплати праці.

По-третє, законодавець розширив повноваження роботодавця щодо встановлення й обліку часу роботи та часу відпочинку працівника. Зокрема, відповідно до ст. 6 Закону №2136-IX роботодавець набув такі повноваження: встановлювати п'ятиденний (шестиденний) робочий тиждень; визначати час початку (закінчення) щоденної роботи; скоротити тривалість щотижневого безперервного відпочинку (до 24 годин). Однак з огляду на те, що посадові особи місцевого самоврядування, залежно від суб'єкта, який їх призначає (обирає), поділяються на три групи (перша – ті, що обираються безпосередньо громадою; друга – ті, що обираються (затверджуються) місцевою радою; третя – ті, що призначаються сільським, селищним, міським головою), це зумовлює проблему щодо визначення належного суб'єкта, уповноваженого здійснювати повноваження, зазначені у ст. 6 Закону № 2136-IX. Адже в мирний час усі ці відносини регулювалися правилами внутрішнього трудового розпорядку, або у колективному договорі.

По-четверте, в умовах воєнного стану запроваджено обмеження на застосування наступних норм трудового законодавства: щодо скорочення тривалості роботи напередодні святкових, неробочих і вихідних днів як при п'ятиденному, так і при шестиденному робочому тижні на одну годину (відповідно до ст. 53 КЗпП України); щодо скорочення тривалості роботи в нічний час на одну годину (згідно із ст. 54 КЗпП України); щодо обмеження тривалості надурочних робіт (на виконання ст. 65 КЗпП України); щодо перенесення святкових, неробочих днів на наступний день, коли вони збігаються із вихідним днем (відповідно до ст. 67 КЗпП України); щодо заборони роботи у вихідні дні та дозволу залучати лише окремих категорій працівників до роботи у вихідні дні лише у виняткових випадках (згідно із ст. 71 КЗпП України); щодо обмеження видів робіт, до виконання яких можуть залучатися працівники у святкові та неробочі дні (ст. 73 КЗпП України); щодо неврахування святкових і



неробочих днів при визначенні тривалості щорічних відпусток та додаткової відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину – особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи (відповідно до ст. 78-1 КЗпП України) тощо.

По-п'яте, в умовах воєнного стану встановлені нові норми щодо оплати праці посадових осіб місцевого самоврядування. Зокрема, роботодавця звільнено від юридичної відповідальності за порушення зобов'язань щодо порушення строків виплати заробітної плати, якщо він зможе довести, що порушення спричинене веденням бойових дій або іншими обставинами непереборної сили. У цьому разі строки виплати заробітної плати можуть бути подовжені до того часу, доки не відновиться діяльність роботодавця (відповідно до ст. 10 Закону №2136-IX).

Окрім того, відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 25 квітня 2023 року «Деякі питання оплати праці працівників державних органів та органів місцевого самоврядування під час воєнного стану» № 391, з урахуванням змін, внесених постановою Уряду від 16.06.2023 року №612, на період воєнного стану органам місцевого самоврядування рекомендується для працівників, які безпосередньо здійснюють свої повноваження:

- на територіях активних бойових дій, включених до переліку територій, на яких ведуться (велися) бойові дії або тимчасово окупованих російською федерацією, затвердженого Міністерством з питань реінтеграції тимчасово окупованих територій України, для яких не визначена дата завершення бойових дій, посадові оклади визначаються з урахуванням коефіцієнта 2.0;

- на територіях можливих бойових дій, включених до переліку територій, на яких ведуться (велися) бойові дії або тимчасово окупованих російською федерацією, для яких не визначена дата припинення можливості бойових дій, посадові оклади визначаються з урахуванням коефіцієнта 1,5 [11].

Розташування робочих місць посадових осіб місцевого самоврядування визначається суб'єктом призначення шляхом затвердження вичерпного переліку



працівників, котрі здійснюють свої повноваження безпосередньо на територіях, на яких ведуться (велися) бойові дії. Щоправда, цим працівникам за періоди роботи на територіях, які не включені до переліку територій, на яких ведуться (велися) бойові дії або тимчасово окупованих російською федерацією, нарахування заробітної плати проводиться виходячи з посадових окладів, визначених законодавством у мирний час.

Окрім того, працівникам органів місцевого самоврядування, які безпосередньо здійснюють свої повноваження на територіях можливих чи активних бойових дій та яким підвищуються розміри посадових окладів (на виконання вищеназваної постанови Кабінету Міністрів України), заборонено встановлювати інші виплати за роботу з особливими умовами праці, визначені іншими актами Уряду (відповідно до підпункту 4 постанови №391).

По-шосте, на період воєнного стану дія окремих положень колективного договору може бути зупинена за ініціативою роботодавця (ст. 11 Закону №2136-IX). Правозастосовна практика щодо реалізації цієї норми свідчить, що здебільшого орган місцевого самоврядування не ініціює, а приймає рішення про зупинення дії окремих положень (інколи навіть усього тексту) колективного договору. На нашу думку це суперечить ст. 11 Закону № 2136-IX. Щоправда оскільки в Україні з 2016 року відсутній орган державної влади, наділений повноваженням здійснювати офіційне тлумачення законів України, адже Законом України «Про внесення змін до Конституції України (щодо правосуддя)» від 2 червня 2016 року № 1401-VIII було внесено зміни й до статті 150 Конституції України, якими Конституційний Суд України позбавили такого повноваження [12], лише з плином часу можна буде зробити аналіз судової практики щодо застосування вищеназваної норми й оцінити її.

По-сьоме, запроваджено спеціальні правила щодо призупинення дії трудового договору в умовах воєнного стану. Відповідно до ст. 13 Закону № 2136-IX, призупинення дії трудового договору у зв'язку із воєнним станом можливе лише у тому випадку, коли обидві сторони трудового договору не



можуть виконувати свої трудові обов'язки. Ініціатором такого призупинення може бути будь-яка із сторін трудового договору, а строк такого призупинення не повинен перевищувати періоду дії воєнного стану. У разі прийняття рішення про скасування призупинення дії трудового договору до припинення або скасування воєнного стану роботодавець повинен за 10 календарних днів до відновлення дії трудового договору повідомити посадову особу місцевого самоврядування про необхідність приступити до виконання своїх трудових обов'язків. Призупинення дії трудового договору з цією категорією осіб здійснюється на підставі наказу (розпорядження), проект якого має бути узгоджено із військовою адміністрацією населеного пункту, якщо ж вона не утворена на території населеного пункту, де зареєстрований роботодавець, то із відповідною районною (обласною) військовою адміністрацією (відповідно до ч.2 ст. 13 Закону №2136- IX).

Висновки та пропозиції. Таким чином, підсумовуючи вищевикладене можемо стверджувати, що збройна агресія російської федерації зумовила необхідність швидкого пошуку та реалізації ефективних засобів не лише військової, але й юридичної протидії, котра б дозволила максимально раціонально та ощадливо використовувати усі наявні (у першу чергу – людські) ресурси, аби створити максимально сприятливі умови для протидії агресору. Тому вищезгадані законодавчі новації щодо особливостей проходження служби в органах місцевого самоврядування в умовах воєнного стану не були самодостатніми. Вони були спрямовані на те, аби максимально сприяти органам місцевого самоврядування у здійсненні їх повноважень в такий трагічний період вітчизняної історії. То ж лише з часом зможемо зробити висновок, наскільки вони виявилися ефективними. Зараз можемо лише констатувати, що в умовах воєнного стану законодавець змінив баланс інтересів суб'єктів трудових відносин та відносин проходження служби в органах місцевого самоврядування на користь роботодавця (у нашому випадку – суб'єкта призначення –



відповідного органу місцевого самоврядування), аби сприяти захисту публічного інтересу.

ЛІТЕРАТУРА

1. Про затвердження Указу Президента України «Про введення воєнного стану в Україні» : Закон України від 24 лютого 2022 року № 2102-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2102-20#Text>. (дата звернення: 09.08.2023).

2. Негода В. Міжнародні партнери допомагають Україні знаходити рішення для зміцнення місцевого самоврядування під час війни. URL: <https://decentralization.gov.ua/news/15737>. (дата звернення: 09.08.2023).

3. European Parliament Resolution of 11 February 2021 on the implementation of the EU Association Agreement with Ukraine. URL: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0050_EN.html. (дата звернення: 09.08.2023).

4. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15 березня 2022 року № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>. (дата звернення: 09.08.2023).

5. Про службу в органах місцевого самоврядування : Закон України від 7 червня 2001 року № 2493-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2493-14#Text>. (дата звернення: 09.08.2023).

6. Пояснювальна записка до проекту Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». URL: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/pubFile/1245389>. (дата звернення: 09.08.2023).

7. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року №322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>. (дата звернення: 09.08.2023).

8. Відповіді Національного агентства України з питань державної служби на запитання щодо дії окремих положень Закону України від 15 березня 2022 р. № 2136 «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». URL:



<https://nads.gov.ua/vidpovidi-na-aktualni-pitannya-roboti-derzhavnoyi-sluzhbi-u-voyennij-period/vidpovidi-na-zapytannia-shchodo-dii-okremykh-polozhen-zakonu-ukrainy-vid-15-bereznia-2022-r-2136-pro-orhanizatsiiu-trudovykh-vidnosyn-v-umovakh-voiennoho-stanu-pislia-10720229>. (дата звернення: 09.08.2023).

9. Відповіді Міністерства економіки України на поширені питання зі сфери трудових відносин в умовах воєнного часу. URL: <https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=10d196f4-2218-45bd-a6df-34048ce35032&title=VidpovidiNaPoshireniPitanniaZiSferiTrudovikhVidnosinVUmovakhVonnohoChasu>. (дата звернення: 09.08.2023).

10. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин : Закон України від 1 липня 2022 року № 2352-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#Text>. (дата звернення: 09.08.2023).

11. Деякі питання оплати праці працівників державних органів та органів місцевого самоврядування під час воєнного стану: постанова Кабінету Міністрів України від 25 квітня 2023 року № 391. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/391-2023-%D0%BF#Text> . (дата звернення: 09.08.2023).

12. Про внесення змін до Конституції України (щодо правосуддя) : Закон України від 2 червня 2016 року № 1401-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1401-19#n167> . (дата звернення: 09.08.2023).