

місцевого самоврядування, а спеціальні процедури для їхньої фінансової неспроможності не визначені.

У наявному нормативно-правовому полі у разі фінансових труднощів органи місцевого самоврядування повинні шукати шляхи реструктуризації боргів або залучати державну підтримку. Тобто несплата боргів у такому випадку є підставою для реструктуризації, але не для визнання його банкрутом.

Тож концепція дефолту як форми визнання фінансової неспроможності на місцевому рівні залишається для України теоретичною категорією, що потребує подальшого законодавчого врегулювання.

Тому наголошуємо на необхідності ширшого осмислення ролі місцевого самоврядування у фінансовій системі держави та вдосконалення законодавства у сфері фінансової автономії місцевого самоврядування, адаптуючи позитивний міжнародний досвід врегулювання боргових криз, які поєднують інтереси держави, місцевих громад і кредиторів.

Список використаних джерел:

1. Бюджетний кодекс України: Кодекс України від 08.07.2010 р. № 2456-VI. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2456-17#Text>.
2. Кодекс України з процедур банкрутства: Кодекс України від 18.10.2018 р. № 2597-VIII. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2597-19#Text>.
3. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. URL : <https://cutt.ly/3fQqGJG>.
4. Мунько А. Ю. Процедура дефолту органу місцевого самоврядування: досвід для України. *Ефективність державного управління*. 2020. № 1. С. 173-183.
5. Про місцеве самоврядування в Україні: Закон України від 21.05.1997 р. № 280/97-ВР. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/280/97-%D0%B2%D1%80#Text>.

Лілія МЕЖЕВСЬКА,
заступник директора
Навчально-наукового інституту
права та інноваційної освіти
Дніпровського державного
університету внутрішніх справ,
кандидат юридичних наук, доцент

ПРО ОРГАНІЗАЦІЮ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ ДІЇ ВОЄННОГО СТАНУ

Повномасштабна війна в Україні внесла суттєві зміни в усі сфери життя, зокрема, в організацію трудових відносин. Спеціальне законодавство, прийняте для регулювання трудових відносин в умовах воєнного стану, покликане забезпечити баланс між потребами економіки та захистом прав працівників.

Особливий правовий режим, запроваджений в цей період, спрямований на забезпечення оборони країни та захист населення. Тому трудове законодавство

також зазнає певних трансформацій. Ключовими особливостями організації трудових відносин у воєнний час є наступні можливості:

Гнучкість у формах трудових договорів:

- можливість укладання як письмових, так і усних договорів;
- допускаються строкові договори для швидкого залучення працівників.

Збільшення тривалості робочого часу:

- для працівників критичної інфраструктури нормальна тривалість робочого часу може бути збільшена до 60 годин на тиждень.

Обмеження нічних робіт:

- заборона залучення до нічних робіт без згоди вагітних жінок, жінок з дітьми до 1 року, осіб з інвалідністю.

Зміни у відпустках:

- можливість скорочення або відкликання з відпустки у зв'язку з виробничою необхідністю;
- обмеження деяких видів відпусток.

Звільнення працівників:

- допускається звільнення працівника з ініціативи роботодавця за певних обставин, навіть у період його тимчасової непрацездатності або відпустки;

Оплата праці:

- гарантується виплата заробітної плати не рідше двох разів на місяць;
- мінімальна заробітна плата встановлюється законодавством.

Охорона праці:

- роботодавець зобов'язаний забезпечити безпечні умови праці.

Інспектування праці:

- підвищена увага державних органів до дотримання трудового законодавства.

Права працівників у воєнний час:

- Отримання своєчасної та повної заробітної плати.
- Відпочинок та безпечні умови праці.
- Соціальний захист.
- Захист від дискримінації.
- Можливість звернення до суду для захисту своїх прав.

Обов'язки роботодавців у воєнний час:

- Створити безпечні умови праці.
- Виплачувати заробітну плату в повному обсязі та у встановлені терміни.
- Дотримуватися вимог трудового законодавства.
- Інформувати працівників про зміни в умовах праці.

Отже, організація трудових відносин в період воєнного стану має свої особливості, які обумовлені необхідністю забезпечення обороноздатності країни та стабільної роботи економіки. Розуміння цих особливостей

допоможе як роботодавцям, так і працівникам відстоювати свої права та виконувати свої обов'язки.

Гнучкість умов праці. Роботодавець має право переводити працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди (за винятком переведення в зону активних бойових дій), якщо така робота не протипоказана за станом здоров'я. Це може бути необхідно для ліквідації наслідків бойових дій або інших надзвичайних ситуацій.

Зміни умов оплати праці. Заробітна плата працівника при переведенні на іншу роботу не може бути нижчою за середню заробітну плату на попередній роботі.

Тимчасові трудові договори. Допускається укладання строкових трудових договорів з новими працівниками, навіть для заміщення тимчасово відсутніх.

Дистанційна та надомна робота. Широко застосовуються такі форми організації праці, що дозволяють працівникам виконувати свої обов'язки, не перебуваючи безпосередньо на робочому місці.

Призупинення трудових договорів. У випадках, коли внаслідок воєнних дій неможливо надати роботу, допускається тимчасове призупинення дії трудового договору.

Зміни у процедурі звільнення. Є певні обмеження на звільнення працівників з ініціативи роботодавця, особливо у період їхньої тимчасової непрацездатності або відпустки.

Гарантії для вагітних жінок та матерів. Збережено всі гарантії, передбачені законодавством для вагітних жінок та жінок, які мають дітей.

Захист прав працівників. Незважаючи на особливості воєнного часу, права працівників на оплату праці, відпустки та інші соціальні гарантії залишаються захищеними.

Що потрібно знати працівникам?

- Слідкувати за змінами в законодавстві. Трудове законодавство може змінюватися, тому важливо бути в курсі останніх нововведень.

- Зберігати всі документи. Це допоможе захистити свої права у разі виникнення спорів з роботодавцем.

- Знати свої права. Кожен працівник має право на гідні умови праці, своєчасну виплату заробітної плати та інші гарантії, передбачені законодавством.

- Звертатися за допомогою. У разі порушення своїх прав працівник може звернутися за консультацією до юриста або профспілки.

Що потрібно знати роботодавцям?

- Дотримуватися законодавства. Роботодавець повинен суворо дотримуватися вимог трудового законодавства, особливо в умовах воєнного стану.

- Забезпечувати безпечні умови праці. Роботодавець зобов'язаний створити безпечні умови праці для своїх працівників.

– Вести належну документацію. Вся документація, пов'язана з трудовими відносинами, повинна бути оформлена належним чином.

Важливо розуміти, що трудові відносини в умовах воєнного стану є динамічними й можуть змінюватися залежно від ситуації. Тому як працівники, так і роботодавці повинні бути готові до адаптації до нових умов.

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю: Закон України від 26.07.1996 р. № 322-08. *Відомості Верховної Ради України 1971 року*. Додаток до № 50. ст. 375. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text08#Text>

2. Обушенко Н. М., Межевська Л. В. Якісний та ефективний вплив міжнародно-правових актів на формування трудового законодавства в Україні. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2022. № 4 (119). С. 151-156.

3. Обушенко Н. М., Межевська Л. В. Підзаконні нормативно-правові акти у системі трудового законодавства. *Актуальні питання у сучасній науці*. 2024. № 2(20). С. 488-498.

Володимир КИЯН,

завідувач кафедри

цивільно-правових дисциплін

Дніпровського державного

університету внутрішніх справ,

кандидат юридичних наук, доцент

Валерія СЕМАКОВА,

здобувач вищої освіти

Дніпровського державного

університету внутрішніх справ

ЩОДО ОКРЕМИХ ПИТАНЬ ВРЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВОГО КОНФЛІКТУ (СПОРУ) В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Сучасне трудове законодавство відзначається високою динамічністю та значною кількістю нормативно-правових актів, які адаптуються до нинішніх реалій України. Це вимагає постійного вдосконалення органів, що займаються розглядом індивідуальних трудових спорів. Воєнні дії та пов'язані з ними непередбачувані зміни в правовому полі створюють труднощі під час неоднакового застосування судами норм трудового законодавства, що може спричиняти неоднозначне тлумачення правових норм.

Зростання кількості розбіжностей між сторонами трудового договору спонукало законодавців шукати баланс, спрямований на зменшення навантаження на судову систему. Для цього були вдосконалені окремі механізми врегулювання трудових розбіжностей (спорів), а також для