

АНАЛІЗ ОКРЕМИХ ЗМІН У СЛУЖБОВО-ТРУДОВІЙ ДІЯЛЬНОСТІ В ПЕРІОД ВОЄННОГО СТАНУ

У статті на основі аналізу наукових праць вчених-юристів, науковців в сфері державного управління досліджено особливості проходження службово-трудової діяльності в умовах воєнного стану. Актуальність роботи обумовлена повномасштабним вторгненням країни-агресора та запровадженням воєнного стану на всій території України. Держава отримала виклики щодо збереження людського потенціалу та виконання стратегічних завдань, які визначені в пріоритетах державної політики. Державні службовці є суб'єктами службово-трудових відносин.

Метою статті є дослідження особливостей здійснення службово-трудової діяльності в умовах воєнного стану в сучасний період в Україні.

Ключові слова: службово-трудова діяльність, воєнний стан, державна служба.

15.03.2022 р. набрав чинності Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (зі змінами від 01.07.2022 р.), і саме цей Закон став визначати особливості проходження державної служби, служби в органах місцевого самоврядування; особливості трудових відносин державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування у період дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану».

У разі виникнення обставин, які через відсутність організаційних та/або технічних умов, які необхідні для виконання державним службовцем своїх завдань та функцій, роблять неможливими їх виконання, а також у разі дії невідворотної сили або інших причин, оголошується простій для окремого підрозділу або органу в цілому. Простій оголошується, якщо неможливо перевести державного службовця за посадою на дистанційну роботу. Правове регулювання оголошення простою та оплата праці за цей час здійснюється на підставі ст.ст. 34, 113 Кодексу законів про працю [1].

Оголошення простою в державному органі здійснюється з урахуванням норм КЗпП України (ст. 34 «Тимчасове переведення на іншу роботу в разі простою» і ст. 113 «Порядок оплати часу простою») [1]. Такі обставини, які викликали простій, фіксують в акті простою, де зазначають причину припинення роботи всього державного органу або окремих структурних підрозділів (тимчасова окупація, руйнування будівлі тощо), дату і час початку простою і прогнозований час його закінчення. Простій оформлюється наказом і оголошується працівникам під розписку у будь-який можливий спосіб або за допомогою електронного зв'язку.

Важливим є питання оплати праці при простої. Відповідно до п.1 Постанови КМУ від 07.03.2022 р. № 221 «Деякі питання оплати праці працівників державних органів, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій, що фінансуються або дотуються з бюджету, в умовах воєнного стану» встановлено право керівників державних органів, підприємств, установ та організацій, що фінансуються або дотуються з бюджету, до припинення чи скасування воєнного стану в Україні в межах фонду заробітної плати, передбаченого у кошторисі, самостійно визначати розмір оплати часу простою працівників, але не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові тарифного розряду (посадового окладу) [2].

У період воєнного стану може бути запроваджена дистанційна робота. Поняття «дистанційна робота» закріплено ст. 60-2 Кодексу законів про працю: це форма організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією роботодавця, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій [1]. У разі запровадження дистанційної роботи працівник самостійно визначає робоче місце та несе відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на ньому (ч. 2 ст. 60-2) [1]. Відповідно до Постанови КМУ від 12.04.2022 р. № 440 «Деякі питання організації роботи державних службовців та працівників державних органів у період воєнного стану» дистанційна робота може запроваджуватися у разі наявності організаційних і технічних можливостей для виконання їх посадових обов'язків, а робота державних службовців та працівників державного органу за межами України допускається лише у разі службового відрядження, оформленого в установленому порядку [3]. Якщо державний службовець перебуває у свій робочий час в Україні поза межами робочого місця без рішення керівника або закордоном, за виключенням службового відрядження, яке оформлене в установленому порядку, до таких працівників може бути

застосовано дисциплінарне стягнення [3]. Оплата дистанційної роботи проводиться у повному обсязі відповідно до законодавства.

Важливим питанням регулювання службово-трудових відносин в період воєнного стану є правове регулювання заміщення тимчасово відсутнього державного службовця та проведення конкурсного відбору за таких обставин. Ч. 2 ст. 34 Закону України «Про державну службу» визначає можливість строкового призначення на посаду у разі заміщення посади державної служби на період відсутності державного службовця, за яким зберігається посада державної служби [4]. Згідно з Законом України «Про внесення змін до деяких законів України щодо функціонування державної служби та місцевого самоврядування у період дії воєнного стану» від 12.05.2022 у період дії воєнного стану скасовано конкурси для призначення на посади державної служби; в органах місцевого самоврядування; керівників суб'єктів господарювання державного сектору економіки, комунальних підприємств, установ, організацій [5]. Тому строкове призначення на посаду або зайняття посади державної служби на період заміщення тимчасово відсутнього державного службовця здійснюється без проведення відповідного конкурсу.

Ст. 41 Закону України «Про державну службу» встановлює можливість переведення державного службовця без конкурсу з урахуванням його професійної підготовки та професійних компетентностей: 1) на іншу рівнозначну або нижчу вакантну посаду в тому самому державному органі, у тому числі в іншій місцевості (в іншому населеному пункті), - за рішенням керівника державної служби або суб'єкта призначення; 2) на рівнозначну або нижчу вакантну посаду в іншому державному органі, у тому числі в іншій місцевості (в іншому населеному пункті), - за рішенням суб'єкта призначення або керівника державної служби в державному органі, з якого переводиться державний службовець, та суб'єкта призначення або керівника державної служби в державному органі, до якого переводиться державний службовець [4]. Таке переведення в мирний час допускається лише за згодою працівника. Проте ст. 3 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» встановлює, що роботодавець має право перевести працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди (крім переведення на роботу в іншу місцевість, на території якої тривають активні бойові дії), якщо така робота не протипоказана працівникові за станом здоров'я, лише для відвернення або ліквідації наслідків бойових дій, а також інших обставин, що ставлять або можуть становити загрозу життю чи нормальним життєвим умовам людей, з оплатою праці за виконану роботу не нижче середньої заробітної плати за попередньою роботою [15].

У період проходження служби можуть бути змінені істотні умови, до яких відносяться зміна: 1) належності посади державної служби до певної категорії посад; 2) основних посадових обов'язків; 3) умов (системи та розмірів) оплати праці або соціально-побутового забезпечення; 4) режиму служби, встановлення або скасування неповного робочого часу; 5) місця розташування державного органу (в разі його переміщення до іншого населеного пункту) (ст. 43 Закону України «Про державну службу») [4]. Про зміну істотних умов служби керівник державної служби письмово повідомляє державного службовця не пізніше як за 30 календарних днів до зміни істотних умов державної служби, крім випадків підвищення заробітної плати.

У разі незгоди державного службовця на продовження проходження державної служби у зв'язку із зміною істотних умов державної служби він подає керівнику державної служби заяву про звільнення на підставі п. 6 ч. 1 ст. 83 Закону України «Про державну службу» або заяву про переведення на іншу запропоновану йому посаду не пізніше як за 30 календарних днів з дня ознайомлення з повідомленням про зміну істотних умов державної служби [4].

Якщо протягом 30 календарних днів з дня ознайомлення державного службовця з повідомленням про зміну істотних умов служби від нього не надійшли заяви, він вважається таким, що погодився на продовження проходження державної служби [4].

Суттєві зміни відбулися в сфері обмежень роботи за сумісництвом. У зв'язку з прийняттям Закону України «Про внесення змін до Закону України «Про запобігання корупції» від 8 липня 2022 року ст.2-8 встановлено, що «в період воєнного стану зняті обмеження щодо роботи за сумісництвом державних службовців (крім державних службовців категорії «А»), посадових осіб місцевого самоврядування (крім посадових осіб, посади яких віднесені до першої - третьої категорій), якщо такі особи перебувають у відпустці без збереження заробітної плати або у разі простою, за умови що трудові договори (контракти), цивільно-правові договори про надання послуг або правочини у сфері підприємницької діяльності укладаються з юридичними особами приватного права або фізичними особами-підприємцями, стосовно яких такі державні службовці та посадові особи місцевого самоврядування протягом останнього року не здійснювали повноваження з контролю, нагляду або підготовки чи прийняття відповідних рішень щодо діяльності цих юридичних осіб або фізичних осіб - підприємців. Такі особи зобов'язані припинити зайняття іншою оплачуваною (крім викладацької, наукової і творчої діяльності, медичної практики, інструкторської та суддівської практики із спорту) чи підприємницькою діяльністю протягом 15 робочих днів з дня припинення простою або закінчення відпустки» [7].

Основні підстави припинення держслужби зазначені у ст. 83 Закону України «Про державну службу», вони залишилися без змін. Однак зараз існують особливості припинення державної служби за ініціативою суб'єкта призначення, які не діють у мирний час. Мова йде про звільнення державного службовця з ініціативи керівника у період його тимчасової непрацездатності, а також у період перебування працівника у

відпустці (крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку) із зазначенням дати звільнення, яка є першим робочим днем, наступним за днем закінчення тимчасової непрацездатності, зазначеним у документі про тимчасову непрацездатність, або першим робочим днем після закінчення відпустки (ч. 1 ст. 5) [6].

Важливим аспектом аналізу особливостей проходження державної служби є питання оцінки результатів діяльності державних службовців. Погоджуємося з думкою окремих науковців, які зазначали, що «ефективність виконання держслужбовцями своїх посадових обов'язків є основою ефективного функціонування всього механізму державного управління, а тому оцінка результатів їх діяльності повинна сприяти покращенню якості роботи органів держави» [8, с. 239; 9, с. 460].

Відповідно до роз'яснення Національного агентства України з питань державної служби щодо оцінювання результатів службової діяльності державних службовців, призначених на посади у період дії воєнного стану без проведення конкурсу на зайняття посад державної служби «оцінювання є обов'язковою процедурою для всіх осіб, які обіймають посади державної служби, включаючи державних службовців, призначених на посади у період дії воєнного стану, тобто без проходження конкурсу на зайняття посад державної служби. Процедура проведення оцінювання передбачає єдині підходи і умови для всіх учасників» [10].

Отже, саме Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» в останній редакції став частиною трудового законодавства та законодавства щодо вступу, проходження, припинення державної служби в період воєнного стану в нашій державі.

References

1. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy: Zakon Ukrainy vid 10.12.1971 r. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (data zvernennia: 16.04.2024).
2. Deiaki pytannia opłaty pratsi pratsivnykiv derzhavnykh orhaniv, orhaniv mistsevoho samovriaduvannia, pidpriemstv, ustanov ta orhanizatsii, shcho finansuiutsia abo dotuiutsia z biudzhetu, v umovakh voiennoho stanu: Postanova KМУ vid 07 bereznia 2022 roku № 221. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/221-2022-%D0%BF#Text> (data zvernennia: 10.03.2025).
3. Deiaki pytannia orhanizatsii roboty derzhavnykh sluzhbovtiv ta pratsivnykiv derzhavnykh orhaniv u period voiennoho stanu: Postanova KМУ vid 12 kvitnia 2022 r. № 440. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/440-2022-%D0%BF#Text> (data zvernennia: 10.03.2025). Sudove rishennia po spravi № 754/5909/22. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/112455355> (data zvernennia: 16.04.2024).
4. Pro derzhavnu sluzhbu: Zakon Ukrainy vid 10.15.2015 r. № 889-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/889-19> (data zvernennia 10.03.2025).
5. Pro vnesennia zmin do deiakykh zakoniv Ukrainy shchodo funktsionuvannia derzhavnoi sluzhby ta mistsevoho samovriaduvannia u period dii voiennoho stanu: Zakon Ukrainy vid 12.05.2022 № 2259-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2259-20#Text> (data zvernennia: 10.03.2025).
6. Pro orhanizatsiiu trudovykh vidnosyn v umovakh voiennoho stanu: Zakon Ukrainy vid 15 bereznia 2022 roku № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (data zvernennia: 10.03.2025).
7. Pro vnesennia zmin do Zakonu Ukrainy «Pro zapobihannia koruptsii»: Zakon Ukrainy vid 08.07.2022 r. № 2381-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/2381-20> (data zvernennia: 10.03.2025).
8. Chursin O.V. Poniattia ta pryntsypy otsiniuvannia rezultativ sluzhbovoi diialnosti derzhavnykh sluzhbovtiv za novym zakonodavstvom. Naukovyi visnyk publichnoho ta pryvatnoho prava, Vypusk 6. tom 3. 2017. S. 236–239.
9. Fenych Ya.V. Dordai V.I. Osoblyvosti prokhodzhennia publichnoi sluzhby v umovakh voiennoho stanu. Elektronne naukovye vydannia Analychno-porivnialne pravoznavstvo. S.456-461. URL: 77.pdf (data zvernennia: 30.04.2025).
2. Roziasnennia Natsionalnoho ahentstva Ukrainy z pytan derzhavnoi sluzhby shchodo otsiniuvannia rezultativ sluzhbovoi diialnosti derzhavnykh sluzhbovtiv, pryznachenykh na posady u period dii voiennoho stanu bez provedennia konkursu na zainiattia posad derzhavnoi sluzhby. URL: 633e7ea0cdf03517485560.pdf (data zvernennia: 30.04.2025).

DOI 10.34132/mspc2025.01.11.04

Oksana Valetska

ANALYSIS OF CERTAIN CHANGES IN LABOUR ACTIVITY DURING THE PERIOD OF MARTIAL LAW

Based on the analysis of scientific works by legal researchers and scholars in the field of public administration, the article examines the features of service and labour activity during martial law. The relevance of the work is due to the full-scale invasion of the aggressor country and the introduction of martial law on the entire territory of Ukraine. The state has received challenges in preserving human potential and fulfilling the strategic tasks set out in the state policy priorities. Civil servants are the subjects of service and labour relations.

The purpose of the article is to study the peculiarities of service and labour activities under martial law in the present period in Ukraine.

Key words: service and labour activity, martial law, civil service.

Відомості про автора / Information about the Author

Валецька Оксана, канд. юрид. наук, доцент, доцент кафедри історії та теорії держави і права Юридичного факультету Чорноморського національного університету імені Петра Могили, м. Миколаїв, Україна. ел. адреса Oksana.Valetska@chmnu.edu.ua, orcid: <https://orcid.org/0009-0007-1600-7791>

Oksana Valetska, Candidate of Juridical Sciences, Docent, Associate Professor of the Department of History and Theory of State and Law, Faculty of Law, Petro Mohyla Black Sea National University, Mykolaiv, Ukraine, e-mail address Oksana.Valetska@chmnu.edu.ua, orcid: <https://orcid.org/0009-0007-1600-7791>

© О. Валецька
22.05.2025.

Стаття отримана редакцією