**Оплата праці в органах місцевого самоврядування в умовах воєнного стану - роз’яснення**

В рамках роботи [Консультативної групи](https://decentralization.gov.ua/news/14691) з питань місцевих фінансів надходять питання щодо порядків, умов та вимог до нарахування та оплати праці в органах місцевого самоврядування.

Експерт Офісу реформ **Ігор Онищук** підготував роз’яснення про застосування окремих норм законодавства під час оплати праці працівників органів місцевого самоврядування, зокрема в умовах воєнного стану.

**Про загальні норми оплати праці в органах місцевого самоврядування**

15 березня Верховна Рада прийняла в цілому Закон України «[Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text)» № 2136-IX (далі – Закон). Закон набрав чинності 24 березня 2022 року.

Норми Закону, які регулюють аспекти трудових відносин інакше, ніж Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП) та інше законодавство про працю, мають пріоритетне застосування на період дії воєнного стану для 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.

Норми законодавства про працю, які суперечать положенням цього Закону, на період дії воєнного стану не застосовуються.

Водночас, інші норми законодавства про працю, які не суперечать положенням Закону, також можуть/повинні застосовуватися у відносинах між працівником та роботодавцем.

Відповідно до частини 1 статті 10 Закону, заробітна плата виплачується працівнику на умовах, визначених трудовим договором.

При цьому, роботодавець звільняється від відповідальності за порушення зобов'язання щодо строків оплати праці, якщо доведе, що це порушення сталося внаслідок ведення бойових дій або дії інших обставин непереборної сили. Але звільнення роботодавця від відповідальності за несвоєчасну оплату праці не звільняє його від обов’язку виплати заробітної плати.

У разі неможливості своєчасної виплати заробітної плати внаслідок ведення бойові дії, строк виплати заробітної плати може бути відтермінований до моменту відновлення діяльності підприємства.

Відповідно до статті 13 Закону трудовий договір може бути призупинений. Оскільки під час призупинення трудового договору виплата заробітної плати роботодавцем не буде здійснюватися, то відсутня база нарахування ЄСВ, а відповідно ЄСВ не сплачується.

При цьому вважаємо, що роботодавець також повинен фіксувати розмір ЄСВ, який підлягав би виплаті із сум заробітної плати та компенсаційних виплат, які б виплачувалися  працівникові, якщо такого призупинення трудового договору не було б.

Відшкодування цих платежів на час призупинення дії трудового також буде покладено на державу, що здійснює військову агресію проти України.

У період дії воєнного стану роботодавець має право перевести працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди з дотриманням вимог частини першої статті 3акону. Крім того, допускається зміна істотних умов праці (систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад та інших).

**Про розміри та умови оплати праці працівників ОМС**

Тарифна ставка (оклад) оплати праці встановлюється виходячи зі встановлених роботодавцем норм тривалості робочого часу, які в умовах воєнного стану можуть сягати 60 годин на тиждень.

Правові норми щодо оплати праці працівників органів місцевого самоврядування зарплати визначаються статтею 21 Закону України «[Про службу в органах місцевого самоврядування](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2493-14#Text)».

Умови оплати праці посадових осіб місцевого самоврядування визначаються органом місцевого самоврядування виходячи з умов оплати праці, встановлених постановою Кабінету Міністрів України «[Про упорядкування структури та умов оплати праці працівників апарату органів виконавчої влади, органів прокуратури, судів та інших органів» від 09.03.2006 р. № 268](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/268-2006-%D0%BF) (далі – постанова 268), і схем посадових окладів згідно з додатками 48-53 і 57 до зазначеної постанови.

**Про оплату праці під час роботи дистанційно**

Під час воєнного стану працівники можуть виконувати посадові обов’язки як у штатному режимі, так і за межами робочого приміщення, чи адміністративної будівлі, тобто дистанційно. Статтею 60-2 [КЗпП України](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08%22%20%5Cl%20%22Text%22%20%5Ct%20%22_blank) визначено умови, порядок і підстави дистанційної роботи.

В такому випадку дистанційна робота може запроваджуватися наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу без обов’язкового укладення трудового договору про дистанційну роботу в письмовій формі.

У згаданих випадках оплата праці здійснюється в повному обсязі відповідно до законодавства.

При дистанційній роботі облік робочого часу (виконаної роботи) проводиться відповідно до вимог частини 2 статті 30 Закону України «Про оплату праці». Оплата праці за відпрацьовані працівником години (дні) роботи у відповідному місяці, здійснюється на підставі табеля обліку робочого часу, виходячи з розміру годинної тарифної ставки/місячного посадового окладу.

**Про оплату праці на час простою**

Відповідно до частини другої статті 9 Закону України «[Про правовий режим воєнного стану](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text)», Кабінет Міністрів України, інші органи  державної влади, органи місцевого самоврядування здійснюють повноваження, надані їм Конституцією України, цим та іншими законами України.

Відповідно до статті 34 [КЗпП України](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08%22%20%5Cl%20%22Text%22%20%5Ct%20%22_blank), у разі відсутності організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, оголошується простій щодо  окремих  працівників  або  структурних  підрозділів.

Пунктом 2 [постанови Кабінету Міністрів України від 07 березня 2022 р. № 221](https://www.kmu.gov.ua/npas/deyaki-pitannya-oplati-praci-pracivnikiv-derzhavnih-organiv-organiv-miscevogo-samovryaduvannya-pidpriyemstv-ustanov-ta-organizacij-shcho-finansuyutsya-abo-dotuyutsya-z-byudzhetu-v-umovah-221) керівникам органів місцевого самоврядування рекомендовано 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).

При цьому податки з нарахованої зарплати під час простою роботодавцю потрібно сплатити у загальному порядку. Тобто під час нарахування зарплати за час простою необхідно нарахувати та утримати ПДФО, військовий збір та ЄСВ.

**Про розрахунок та нарахування заробітної плати**

Розрахунок заробітної плати здійснюється на підставі табелів обліку використання робочого часу (робочий час, тимчасова непрацездатність, всі  види відпусток, інші неявки з поважних причин, простій тощо).

Зарахування заробітної плати проводяться на підставі платіжних доручень із обов’язковою сплатою ПДФО, військового збору і ЄСВ відповідно до вимог законодавства.

В умовах воєнного стану у разі відсутності особи, яка має право другого підпису, платежі здійснюються за наявності першого підпису ([пункт 20 Порядку виконання повноважень Державною казначейською службою в особливому режимі в умовах воєнного стан. затвердженого постановою КМУ від 9 червня 2021 р. № 590](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/590-2021-%D0%BF#Text)).

Заробітна плата працівників органів місцевого самоврядування включає посадовий оклад та/або ставку погодинної оплати праці, а також надбавки, доплати, премії, матеріальні допомоги.

Сума посадового окладу в обов’язковому порядку затверджується в штатному розписі.

Крім того, для працівників органів місцевого самоврядування можливі такі надбавки (умови та розмір їх нарахування відповідно до норм визначених в дужках): за ранг (додаток 57 до постанови 268), за вислугу років (підпункт 4 пункту 3 постанови 268), за високі досягнення у праці або за виконання особливо важливої роботи (підпункту "в" підпункту 1 пункту 2 постанови 268), за знання й використання в роботі іноземної мови (пункт 3 постанови 268), за почесне звання «заслужений» (підпункт 1 пункту 3 постанови 1298).

Місячні тарифні ставки та надбавки обслуговуючим робітникам органів місцевого самоврядування визначені в [наказі Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 23 березня 2021 року № 609](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0474-21#Text) (зокрема, в додатках та в примітках до них).

Умови оплати праці посадових осіб органів місцевого самоврядування  затверджуються органами місцевого самоврядування відповідними документами (положення, наказ, розпорядження тощо).

Преміювання працівників відбувається згідно із затвердженим положенням про преміювання

Конкретний розмір премії працівнику зазначається у наказі про преміювання, а керівнику – у наказі про преміювання, який видає орган вищого рівня.

Працівники органів місцевого самоврядування можуть отримувати два види матеріальної допомоги на рік, а саме: матеріальна допомога на оздоровлення під час відпустки та на вирішення соціально-побутових питань.

Сумарний розмір матеріальної допомоги обмежений розміром середньомісячної зарплати (підпункт 3 пункту 2 постанови № 268, пункт 2.2 наказу № 609). Окрім допомоги на поховання, яка може бути й більшою за середньомісячну зарплату (пункт 2.2 наказу № 609).

Фонд оплати праці працівників органів місцевого самоврядування формується за рахунок коштів місцевого бюджету.

Водночас варто зауважити, що  постановою Кабінету Міністрів України  [від  04  березня  2022  року  №  199](https://www.kmu.gov.ua/npas/pitannya-nadannya-u-2022-roci-zastrahovanim-osobam-odnorazovoyi-materialnoyi-dopomogi-u-zvyazku-iz-vtratoyu-chastini-zarobitnoyi-plati-dohodu-robota-ekonomichna-diyalnist-yakih-timchasovo-199) передбачено виплату у розмірі 6500 грн для тих, хто втратив роботу (можливість працювати) за рахунок коштів державного бюджету по програмі загального фонду 1201230 «Надання допомоги в рамках Програми «єПідтримка».

## Деякі питання кадрового забезпечення та трудових відносин в ОМС у період воєнного стану

Автори: правова група Офісу підтримки реформиз децентралізації Мінрегіону

Закон України від 07.06.2001 р. № 2493-III «Про службу в органах місцевого самоврядування» (далі – Закон про службу в ОМС) регулює правові, організаційні, матеріальні та соціальні умови реалізації громадянами України права на службу в ОМС, визначає загальні засади діяльності посадових осіб місцевого самоврядування, їх правовий статус, порядок та правові гарантії перебування на службі в ОМС.

Відповідно до ст. 2 Закону про службу в ОМС, його дія не поширюється на технічних працівників та обслуговуючий персонал ОМС.

Відповідно до ч. 2 ст. 7 Закону про службу в ОМС, посадові особи місцевого самоврядування діють лише на підставі, в межах повноважень та у спосіб, передбачені Конституцією і законами України, та керуються у своїй діяльності Конституцією України і законами України, актами Президента України і КМУ, актами ОМС, а в АР Крим - також нормативно-правовими актами Верховної Ради АР Крим і Ради міністрів АР Крим, прийнятими у межах їхньої компетенції.

Згідно з ч. 3 ст. 7 Закону про службу в ОМС, на посадових осіб місцевого самоврядування поширюється дія законодавства України про працю з урахуванням особливостей, передбачених цим Законом.

Отже, на технічних працівників та обслуговуючий персонал ОМС законодавство України про працю поширюється у повному обсязі, а на посадових осіб місцевого самоврядування – поширюється **з особливостями, передбаченими**Законом про службу в ОМС.

Відповідно до ст. 4 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП), законодавство про працю складається з Кодексу законів про працю України та інших актів законодавства України, прийнятих відповідно до нього.

Законом України від 15.03.2022 р. [**№ 2136-IX**](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text) «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (**далі – Закон № 2136**) визначено 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, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану».

Відповідно до ч. 3 цієї статті, у період дії воєнного стану **не застосовуються норми законодавства про працю у частині відносин, врегульованих цим Законом**.

**Щодо укладення трудового договору**. Відповідно до ч. 1 ст. 2 Закону № 2136, у період дії воєнного стану сторони за згодою визначають форму трудового договору.

Як відомо, ст. 24 КЗпП передбачає укладення трудового договору, як правило, у письмовій формі, та визначає випадки, коли дотримання письмової форми є обов’язковим. Тож, дана норма Закону № 2136 дозволяє відступити від цих норм на період воєнного стану.

Згідно з ч. 2 ст. 2 Закону № 2136, при укладенні трудового договору в період дії воєнного стану умова про випробування працівника під час прийняття на роботу може встановлюватися для будь-якої категорії працівників. З метою оперативного залучення до виконання роботи нових працівників, а також усунення кадрового дефіциту та браку робочої сили, у тому числі внаслідок фактичної відсутності працівників, які евакуювалися в іншу місцевість, перебувають у відпустці, простої, тимчасово втратили працездатність або місцезнаходження яких тимчасово невідоме, роботодавці можуть укладати з новими працівниками строкові трудові договори у період дії воєнного стану або на період заміщення тимчасово відсутнього працівника.

Отже, положення ч. 3 ст. 26 КЗпП, що визначає перелік категорій працівників, для яких заборонено встановлювати випробування – на період дії воєнного стану не застосовується. Крім цього, дана норма надає роботодавцю можливість приймати нових працівників за строковими трудовими договорами на період дії воєнного стану або на період заміщення тимчасово відсутнього працівника незалежно від причини їх відсутності.

**Щодо переведення та зміни істотних умов праці.**Відповідно до ч. 1 ст. 3 Закону № 2136  у період дії воєнного стану 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. Згідно з ч. 2 цієї ж статті у період дії воєнного стану норми ч. 3 ст. 32 Кодексу законів про працю України та інших законів України щодо повідомлення працівника про зміну істотних умов праці не застосовуються.

Отже, для переведення працівника з ініціативи роботодавця мають бути дотримані умови, визначені даною нормою Закону № 2136. Щодо змін в організації виробництва і праці – повідомляти працівника за 2 місяці не потрібно – працівник може бути повідомлений безпосередньо після прийняття такого рішення роботодавцем.

**Щодо розірвання трудового договору з ініціативи працівника.**Відповідно до ч. 1 ст. 4 Закону № 2136 у зв’язку з веденням бойових дій у районах, в яких розташоване підприємство, установа, організація, та існування загрози для життя і здоров’я працівника він може розірвати трудовий договір за власною ініціативою у строк, зазначений у його заяві (крім випадків примусового залучення до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану, залучення до виконання робіт на об’єктах критичної інфраструктури).

Таким чином, дана норма Закону № 2136 надають право працівнику розірвати трудовий договір за власною ініціативою у строк, зазначений у його заяві у разі ведення бойових дій у районах, в яких він працює та якщо його робота не зумовлена примусовим залученням до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану або залученням до виконання робіт на об’єктах критичної інфраструктури.

**Щодо розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця.**Відповідно до ч. 1 ст. 5 Закону № 2136 у період дії воєнного стану допускається звільнення працівника з ініціативи роботодавця 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.

Дана норма Закону № 2136 обмежує дію ч. 4 ст. 40 КЗпП щодо не допущення звільнення працівника з ініціативи роботодавця в період його тимчасової непрацездатності (крім звільнення за п. 5 ст. 40 КЗпП), а також у період перебування працівника у відпустці.

Згідно з ч. 2 ст. 5 Закону № 2136, у період дії воєнного стану норми ст. 43 КЗпП не застосовуються, крім випадків звільнення працівників підприємств, установ або організацій, обраних до профспілкових органів.

Так, ст. 43 КЗпП визначає випадки, коли для розірвання трудового договору необхідна згода профспілки. Однак для звільнення працівників, обраних до профспілки, така згода все одно необхідна.

**Щодо встановлення та обліку часу роботи та часу відпочинку.**Відповідно до ст. 6 Закону № 2136, нормальна тривалість робочого часу працівників у період воєнного стану не може перевищувати 60 годин на тиждень. Для працівників, яким відповідно до законодавства встановлюється скорочена тривалість робочого часу, тривалість робочого часу не може перевищувати 50 годин на тиждень. П’ятиденний або шестиденний робочий тиждень встановлюється роботодавцем за рішенням військового командування разом із військовими адміністраціями (у разі їх утворення). Час початку і закінчення щоденної роботи (зміни) визначається роботодавцем. Тривалість щотижневого безперервного відпочинку може бути скорочена до 24 годин. У період дії воєнного стану не застосовуються норми ст. 53 (тривалість роботи напередодні святкових, неробочих і вихідних днів), ч. 1 ст. 65, частин 3 - 5 ст. 67 та ст. 71-73 (святкові і неробочі дні) КЗпП.

Це положення Закону № 2136 надає можливість роботодавцю збільшувати (обґрунтовано) тривалість робочого часу.

**Щодо організації кадрового діловодства та архівного зберігання кадрових документів.**Відповідно до ст. 7 Закону № 2136, у період дії воєнного стану порядок організації кадрового діловодства та архівного зберігання кадрових документів у районах активних бойових дій визначається роботодавцем самостійно, за умови забезпечення ведення достовірного обліку виконуваної працівником роботи та обліку витрат на оплату праці.

Ця норма Закону № 2136 дає право роботодавцю самостійно визначати порядок відповідного діловодства у районах активних бойових дій, однак ведення достовірного обліку виконуваної працівником роботи та обліку витрат на оплату праці є обов’язковим .

**Щодо роботи в нічний час.**Відповідно до ч. 1 ст. 8 Закону № 2136, у період дії воєнного стану не залучаються до роботи в нічний час без їх згоди: вагітні жінки і жінки, які мають дитину віком до одного року, особи з інвалідністю, яким за медичними рекомендаціями протипоказана така робота. Згідно з ч. 2 цієї ж статті у період дії воєнного стану норми ч. 1 та 2 ст. 54 КЗпП не застосовуються.

Нагадаємо, що ст. 54 КЗпП визначає тривалість роботи у нічний час.

**Щодо залучення до роботи деяких категорій працівників.**Відповідно до ч. 1 ст. 9 Закону № 2136, у період дії воєнного стану дозволяється застосування праці жінок (крім вагітних жінок і жінок, які мають дитину віком до одного року) за їхньою згодою на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах. Згідно з ч. 2 цієї статті працівники, які мають дітей (крім випадків, визначених ст. 8 цього Закону), у період дії воєнного стану можуть залучатися за їхньою згодою до нічних і надурочних робіт, робіт у вихідні, святкові і неробочі дні, направлятися у відрядження.

Ця норма Закону № 2136 передбачає дозвіл на застосування праці жінок певних категорій у певному виді робіт. Однак, для залучення їх до нічних і надурочних робіт, роботи у вихідні, святкові, неробочі дні, направлення у відрядження необхідна їх згода.

**Щодо оплати праці.**Відповідно до ч. 1 ст. 10 Закону № 2136, заробітна плата виплачується працівнику на умовах, визначених трудовим договором. Згідно з ч. 2 цієї статті роботодавець повинен вживати всіх можливих заходів для забезпечення реалізації права працівників на своєчасне отримання заробітної плати. Частиною 3 цієї статті визначено, що роботодавець звільняється від відповідальності за порушення зобов’язання щодо строків оплати праці, якщо доведе, що це порушення сталося внаслідок ведення бойових дій або дії інших обставин непереборної сили. Звільнення роботодавця від відповідальності за несвоєчасну оплату праці не звільняє його від обов’язку виплати заробітної плати. Відповідно до ч. 4 цієї статті у разі неможливості своєчасної виплати заробітної плати внаслідок ведення бойові дії, строк виплати заробітної плати може бути відтермінований до моменту відновлення діяльності підприємства.

Цією статтею Закону № 2137 передбачається звільнення роботодавця від відповідальності за порушення строків оплати праці у разі доведення ним, що порушення сталося саме внаслідок ведення бойових дій або дії інших обставин непереборної сили.

**Щодо зупинення дії окремих положень колективного договору.**Відповідно до ст. 11 Закону № 2136, на період воєнного стану дія окремих положень колективного договору може бути зупинена за ініціативою роботодавця.

Ця стаття Закону № 2137 не уточнює, про які саме положення колективного договору йдеться.

**Щодо надання відпусток.**Відповідно до ч. 1 ст. 12 Закону № 2136, у період дії воєнного стану щорічна основна оплачувана відпустка надається працівникам тривалістю 24 календарні дні.

***Зверніть увагу,****що положення ч. 1 ст. 12 Закону № 2136****не застосовується до посадових осіб місцевого самоврядування****в силу дії ч. 5 та 6 ст. 21 Закону про службу в ОМС, згідно яких посадовим особам місцевого самоврядування надається щорічна відпустка тривалістю 30 календарних днів, якщо законами України не передбачено тривалішої відпустки, з виплатою допомоги на оздоровлення у розмірі посадового окладу. Посадовим особам, які мають стаж служби в органах місцевого самоврядування понад 10 років, надається додаткова оплачувана відпустка тривалістю до 15 календарних днів.*[*Порядок і умови надання додаткових оплачуваних відпусток*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/250-94-%D0%BF)*встановлюються Кабінетом Міністрів України.*

Згідно з ч. 2 ст. 12 Закону № 2136, у період дії воєнного стану роботодавець може відмовити працівнику у наданні будь-якого виду відпусток (крім відпустки у зв’язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку), якщо такий працівник залучений до виконання робіт на об’єктах критичної інфраструктури.

Ця норма Закону № 2136 надає роботодавцю можливість відмовити працівнику у наданні будь-якого виду відпусток (за винятком зазначеного) уразі залучення працівника до роботи на об’єктах критичної інфраструктури.

Відповідно до ч. 3 ст. 12 Закону № 2136, протягом періоду дії воєнного стану роботодавець на прохання працівника може надавати йому відпустку без збереження заробітної плати без обмеження строку, встановленого ч. 1 ст. 26 Закону України «Про відпустки».

Ця норма Закону № 2136 скасовує обмеження 15-денного терміну відпустки без збереження заробітної плати.

**Щодо призупинення дії трудового договору.**Відповідно до ч. 1 ст. 13 Закону № 2136, призупинення дії трудового договору - це тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором. Дія трудового договору може бути призупинена у зв’язку з військовою агресією проти України, що виключає можливість надання та виконання роботи. Призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин. Згідно з ч. 2 цієї статті призупинення дії трудового договору роботодавець та працівник за можливості мають повідомити один одного у будь-який доступний спосіб. Відповідно до ч. 3 цієї статті відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам на час призупинення дії трудового у повному обсязі покладається на державу, що здійснює військову агресію проти України.

Ця стаття Закону № 2136 уводить нове поняття «призупинення дії трудового договору» і визначає підстави для такого призупинення та відповідні гарантії.

**Щодо діяльності профспілок.**Відповідно до ч. 1 ст. 14 Закону № 2136, у межах своєї діяльності професійні спілки повинні максимально сприяти забезпеченню обороноздатності держави та забезпечувати громадський контроль за мінімальними трудовими гарантіями, передбаченими цим Законом. Згідно з ч. 2 цієї статті на період дії воєнного стану призупиняється дія ст. 44 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та відповідні норми колективних договорів.

**Щодо дії Закону № 2136**. Відповідно до п. 2 Прикінцевих положень Закону № 2136, під час дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану», діють обмеження та особливості організації трудових відносин, встановлені цим Законом.

Згідно п. 1 Прикінцевих положень Закону № 2136, цей Закон набирає чинності з дня, наступного за днем його опублікування (опубліковано в газеті «Голос України» № 64 від 23.03.2022 р., набрання чинності – з 24.03.2022 р.).

Отже, станом на 11.04.2022 р.  ОМС при вирішенні питань кадрового забезпечення та трудових відносин мають керуватися Конституцією України та законами України, які регламентують такі правовідносини, враховуючи на період дії режиму воєнного стану відповідні положення Закону № 2136. При цьому, якщо ці питання стосуються посадових осіб місцевого самоврядування і Законом про службу в ОМС визначено особливості їх вирішення – застосовуємо положення Закону про службу в ОМС, а якщо такі особливості Законом про службу в ОМС не визначено - застосовуємо відповідні положення Закону № 2136 та положення законодавства про працю, які йому не суперечать.