



Наукові перспективи
Видавнича група

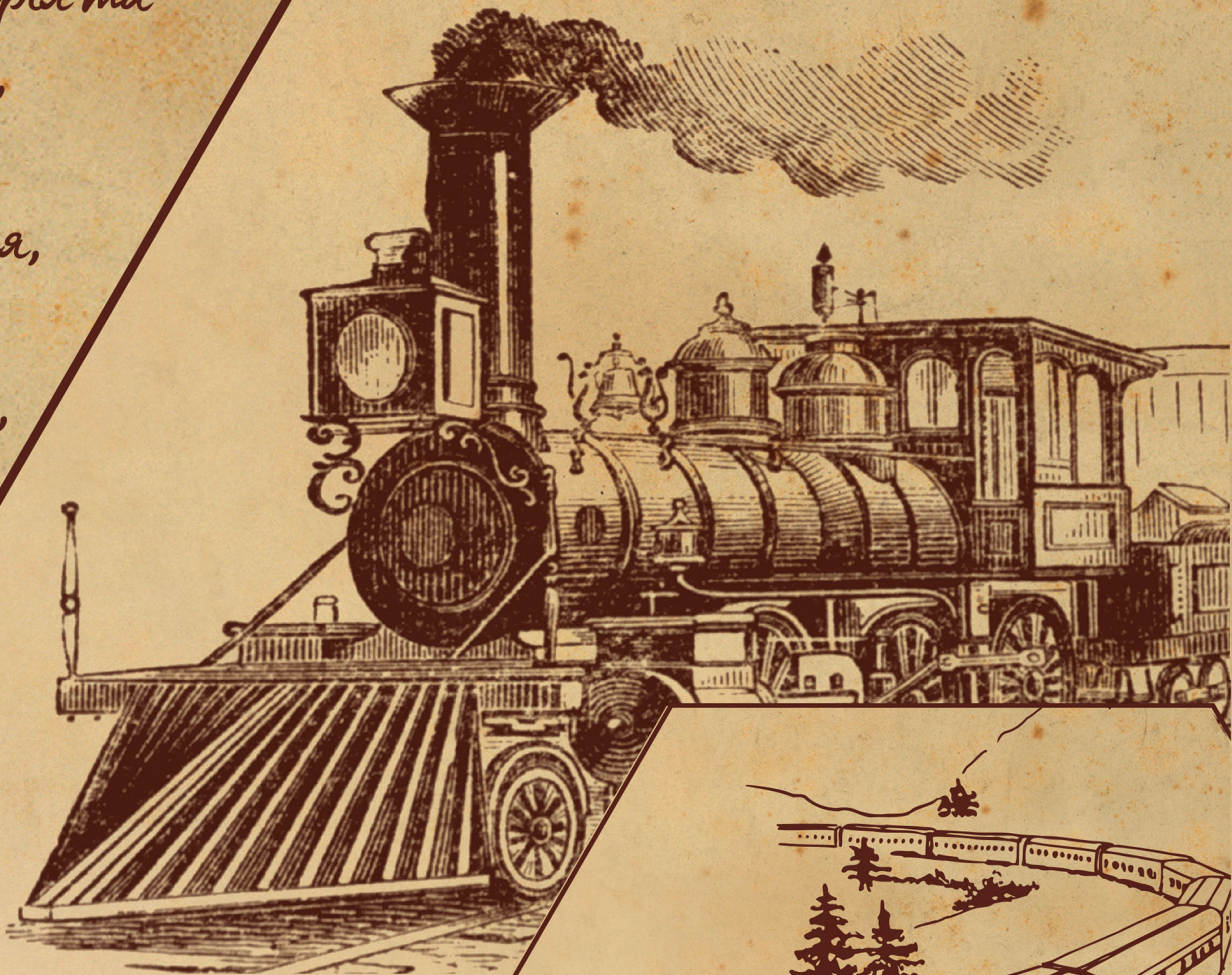


АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ У СУЧАСНІЙ
НАУЦІ

№11(29)

2024

*Серія: історія та
археологія,
державне
управління,
економіка,
педагогіка,
техніка,
право*



*Всеукраїнська асамблея докторів наук з державного управління
Асоціація науковців України
Науковий парк Національного Авіаційного Університету*



у рамках роботи Видавничої групи «Наукові перспективи»

«Актуальні питання у сучасній науці»

*(Серія «Педагогіка», Серія «Право», Серія Економіка»,
Серія «Державне управління», Серія «Техніка»,
Серія «Історія та археологія»)*

Випуск № 11(29) 2024

Київ – 2024

*Ukrainian Assembly of Doctors of Sciences in Public Administration
Association of Scientists of Ukraine
Scientific Park of the National Aviation University*



within the work of the Publishing Group "Scientific Perspectives"

«Current issues in modern science»

*("Pedagogy" Series, "Law" Series, Economy Series,
"Public Administration" Series, "Technology" Series,
"History and Archeology" Series)*

Issue № 11(29) 2024

Kyiv – 2024

«Актуальні питання у сучасній науці (Серія «Педагогіка», Серія «Право», Серія Економіка», Серія «Державне управління», Серія «Техніка», Серія «Історія та археологія»)»: журнал. 2024. № 11(29) 2024. С. 1391.

Свідоцтво про державну реєстрацію Серія Серія КВ № 25116-15056Р.



Згідно наказу Міністерства освіти і науки України 10.10.2022 № 894 журналу присвоєні категорії "Б" із права (спеціальність - 081 Право), економіки (спеціальність - 076 Підприємництво та торгівля), педагогіки (спеціальність - 014 Середня освіта) та державного управління (спеціальність - 281 Публічне управління та адміністрування).

Згідно наказу Міністерства освіти і науки України від 20.02.2023 № 185 журналу присвоєно категорію "Б" із історії та археології (спеціальність - 032 Історія та археологія)

Рекомендовано до Президією Всеукраїнської Асамблеї докторів наук з державного управління (Рішення від 11.11.2024, № 13/11-24).

Журнал видається за підтримки Інституту філософії та соціології Національної Академії Наук Азербайджану (Баку, Азербайджан), Міждержавної альянсу інженерів консультантів, громадської організації «Християнська академія педагогічних наук України» та громадської організації «Всеукраїнська асоціація педагогів і психологів з духовно-морального виховання».

Журнал публікує оригінальні дослідницькі та оглядові розвідки з теоретичних та прикладних аспектів державного управління, права, економіки, історії, педагогіки, техніки для їх інтеграції у європейський, світовий науковий простір. Цільова аудиторія: науковці, працівники вищих навчальних закладів та наукових інституцій, здобувачі вищої освіти, а також фахівці тематики журналу.

Журнал включено до міжнародної наукометричної бази Index Copernicus (IC), міжнародної пошукової системи Google Scholar та до міжнародної наукометричної бази даних Research Bible.



Головний редактор: Даций Олександр Іванович - доктор економічних наук, професор, Заслужений працівник освіти України, завідувач кафедри фінансів, банківської та страхової справи Міжрегіональної академії управління персоналом (Київ, Україна)

Редакційна колегія:

- Балаласва (Дорошенко) Катерина Вікторівна - кандидат технічних наук, доцент кафедри авіаційних двигунів Національного авіаційного університету (Київ, Україна)
- Бельська Тетяна Валентинівна - доктор наук з державного управління, доцент, завідувач кафедри менеджменту Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості (Київ, Україна)
- Будник Вікторія Анатоліївна - кандидат економічних наук, професор, професор кафедри бізнес-логістики та транспортних технологій Державного університету інфраструктури та технологій (Київ, Україна)
- Гбур Зоряна Володимирівна - доктор наук з державного управління, професор, професор кафедри управління охороною здоров'я та публічного адміністрування Національного університету охорони здоров'я України імені П.Л.Шупика (Київ, Україна)
- Герасименко Юлія Сергіївна - доктор економічних наук, доцент, професор кафедри педагогіки, психології та менеджменту Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти Державного закладу вищої освіти «Університет менеджменту освіти» Національної академії педагогічних наук України (Біла Церква, Україна)
- Дестяк Олег Андрійович — доктор наук з державного управління, доцент, доцент кафедри менеджменту і адміністрування Харківського національного університету міського господарства ім. О. М. Бекетова (Харків, Україна)
- Закієв Іслам Муса-Огли - старший науковий співробітник кафедри підтримання льотної придатності авіаційної техніки Національного авіаційного університету (Київ, Україна)
- Заячківська Оксана Василівна - кандидат економічних наук, доцент кафедри фінансів та економічної безпеки Національного університету водного господарства та природокористування (Рівне, Україна)
- Іванченко Євгенія Вікторівна — кандидат технічних наук, доцент, професор кафедри безпеки інформаційних технологій Національного авіаційного університету (Київ, Україна)

- Ігнатович Сергій Ромуальдович - доктор технічних наук, професор, завідувач кафедри конструкції літальних апаратів Національного авіаційного університету (Київ, Україна)
- Ільїна Анастасія Олександрівна - кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри публічного управління і адміністрування Національного торговельно-економічного університету (Київ, Україна)
- Ісайкіна Олена Дмитрівна - кандидат історичних наук, доцент, доцент кафедри історії та документознавства Національного авіаційного університету, член Спілки краєзнавців України (Київ, Україна)
- Кавіліна Ганна Костянтинівна – кандидат педагогічних наук, доцент кафедри сімейної та спеціальної педагогіки і психології Державного закладу «Ліценноукраїнський національний педагогічний університет імені К.Д. Ушинського» (Одеса, Україна)
- Кардаш Оксана Любомирівна — кандидат економічних наук, доцент кафедри комп'ютерних технологій та економічної кібернетики Навчально-наукового інституту автоматизації, кібернетики та обчислювальної техніки Національного університету водного господарства та природокористування (м. Рівне, Україна)
- Карусевич Михайло Віталійович - доктор технічних наук, професор, професор кафедри конструкції літальних апаратів Національного авіаційного університету (Київ, Україна)
- Катеринчук Іван Степанович - доктор технічних наук, професор кафедри телекомунікаційних та інформаційних систем Національної академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького (Хмельницький, Україна)
- Кінзерявий Василь Миколайович — кандидат технічних наук, доцент кафедри безпеки інформаційних технологій Національного авіаційного університету (Київ, Україна)
- Коваленко Валентин Васильович - доктор юридичних наук, професор, провідний науковий співробітник сектору авторського права та суміжних прав лабораторії авторського права та інформаційних технологій Науково-дослідного центру судової експертизи з питань інтелектуальної власності Міністерства юстиції України (Київ, Україна)
- Ковтун Владислав Юрійович — кандидат технічних наук, доцент, доцент кафедри безпеки інформаційних технологій Національного авіаційного університету (Київ, Україна)
- Комнатний Сергій Олександрович - докторант кафедри філософії права та юридичної логіки Національної академії внутрішніх справ (Київ, Україна)
- Корченко Анна Олександрівна — доцент кафедри безпеки інформаційних технологій Національного авіаційного університету (Київ, Україна)
- Корченко Олександр Григорович — доктор технічних наук, професор, завідувач кафедри безпеки інформаційних технологій Національного авіаційного університету (Київ, Україна)
- Котельницький Назар Анатолійович - кандидат історичних наук, доцент кафедри права Чернігівського інституту інформації, бізнесу та права Міжнародного науково - технічного університету імені академіка Юрія Бугая, член - кореспондент Центру українських досліджень Інституту Європи РАН (Чернігів, Україна)
- Кошетар Уляна Петрівна - кандидат історичних наук, доцент, доцент кафедри української мови та культури Національного авіаційного університету (Київ, Україна)
- Кошова Світлана Петрівна — кандидат наук з державного управління, доцент, доцент кафедри управління охорони здоров'я Національного університету охорони здоров'я України імені П.Л.Шупика (Київ, Україна)
- Кравчук Володимир Миколайович — доктор юридичних наук, доцент, доцент кафедри конституційного, адміністративного та міжнародного права Волинського національного університету імені Лесі Українки (Луцьк, Україна)
- Кризіна Наталя Павлівна – доктор наук державного управління, професор, Заслужений лікар України, директор Навчально-Наукового медичного інституту Київського міжнародного університету (Київ, Україна)
- Куриш Наталя Костянтинівна – кандидат педагогічних наук, заступник директора з науково-навчальної роботи, Інститут післядипломної педагогічної освіти Чернівецької області (Чернівці, Україна)
- Марушева Олександра Анатолівна - доктор наук з державного управління, доцент, завідувач кафедри публічного управління та інформаційного менеджменту ПВНЗ Університет Новітніх Технологій (Київ, Україна)
- Маслак Тетяна Петрівна - кандидат технічних наук, доцент, доцент кафедри конструкції літальних апаратів Національного авіаційного університету (Київ, Україна)
- Матяш Ольга Іванівна - доктор педагогічних наук, професор, професор кафедри алгебри і методики навчання математики Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського (Вінниця, Україна)
- Миргород-Карпова Валерія Валеріївна - кандидат юридичних наук, заступник директора з наукової роботи, старший викладач кафедри адміністративного, господарського права та фінансово-економічної безпеки Сумського державного університету (Суми, Україна)
- Михайленко Любов Федорівна - доктор педагогічних наук, доцент, доцент кафедри алгебри і методики навчання математики Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського (Вінниця, Україна)
- Михальчук Роман Юрійович - кандидат історичних наук, доцент, доцент кафедри всесвітньої історії Рівненського державного гуманітарного університету (Рівне, Україна)
- Мізюк Вікторія Анатолівна – кандидат педагогічних наук, доцент, декан факультету управління, адміністрування та інформаційної діяльності Ізмаїльського державного гуманітарного університету (Ізмаїл, Україна)
- Мірошніченко Валентина Іванівна - доктор педагогічних наук, професор, завідувач кафедри психології, педагогіки та соціально-економічних дисциплін Національної академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького (Хмельницький, Україна)
- Міхальський Томаш — доктор наук, доцент кафедри географії регіонального розвитку Гданського університету (Польща)
- Ніколаєв Микола Ілліч - доктор історичних наук, професор кафедри історії на методику її навчання Ізмаїльського державного гуманітарного університету (Одеса, Україна)
- Новак-Каляєва Лариса Миколаївна — доктор наук з державного управління, професор, професор кафедри державного управління Львівського регіонального інституту державного управління Національної академії державного управління при Президентові України (Львів, Україна)
- Огієнко Альона Володимирівна - доктор економічних наук, доцент кафедри організації авіаційних робіт та послуг Національного авіаційного університету (Київ, Україна)

- Оніщенко Наталія Миколаївна - доктор юридичних наук, професор, Заслужений юрист України, академік НАПрН України, завідувач відділу теорії держави і права Інституту держави і права ім. В.М.Корецького НАН України (Київ, Україна)
- Орлова Наталія Сергіївна — доктор наук з державного управління, професор кафедри державного управління, публічного адміністрування та регіональної економіки, Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця (Харків, Україна)
- Павлов Костянтин Володимирович — доктор економічних наук, професор, професор кафедри аналітичної економіки та природокористування Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки (Київ, Україна)
- Павлова Олена Миколаївна - доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри економіки, підприємництва та маркетингу Волинського національного університету імені Лесі Українки (Луцьк, Україна)
- Палічук Юрій Іванович – кандидат педагогічних наук, доцент кафедри медицини катастроф та військової медицини Буковинського державного медичного університету (Чернівці, Україна)
- Присяжнюк Олексій Миколайович - кандидат історичних наук, доцент кафедри всесвітньої історії та методології науки ДЗ «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського» (Одеса, Україна)
- Пушкарь Ірина Володимирівна – кандидат наук з державного управління, доцент, професор кафедри обліку та оподаткування Запорізького національного університету, сертифікований аудитор, член Аудиторської Палати України, член громадської організації «Професійна організація аудиторів, бухгалтерів та викладачів ОКД» (Запоріжжя, Україна)
- Робак Ігор Юрійович - доктор історичних наук, професор, завідувач кафедри суспільних наук Харківського національного медичного університету (Харків, Україна)
- Руденко Юлія Анатоліївна - доктор педагогічних наук, доцент, доцент кафедри теорії і методики дошкільної освіти ДЗ "Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К.Д.Ушинського (Одеса, Україна)
- Сидоренко Вікторія Миколаївна — асистент кафедри безпеки інформаційних технологій Національного авіаційного університету (Київ, Україна)
- Сирник Ярослав - доцент кафедри етнології та культурної антропології Вроцлавського університету (Вроцлав, Польща)
- Січкаренко Галіна Геннадіївна - доктор історичних наук, доцент, професор кафедри документознавства та інформаційної діяльності Державного університету телекомунікацій (Київ, Україна)
- Соцілко Ірина Миколаївна - доктор юридичних наук, професор, Відмінник освіти України, Заслужений юрист України, декан юридичного факультету Національного Авіаційного Університету (Київ, Україна)
- Терещенко Юрій Матвійович — доктор технічних наук, професор, лауреат Державної премії в області науки і техніки України, Заслужений діяч науки і техніки України, професор кафедри авіаційних двигунів Національного авіаційного університету (Київ, Україна)
- Титко Анна Василівна — кандидат юридичних наук, провідний науковий співробітник Національної академії внутрішніх справ (Київ, Україна)
- Толочко Світлана Вікторівна – доктор педагогічних наук, професор, головний науковий співробітник лабораторії позашкільної освіти Інституту проблем виховання Національної академії педагогічних наук України (Київ, Україна)
- Хитровська Юлія Валентинівна - доктор історичних наук, професор, професор кафедри історії факультету соціології і права Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського» (Київ, Україна)
- Хохлачова Юлія Євгенівна — кандидат технічних наук, доцент, доцент кафедри безпеки інформаційних технологій Національного авіаційного університету (Київ, Україна)
- Чумак Оксана Володимирівна - доктор економічних наук, доцент, науковий співробітник відділу статистики і аналітики вищої освіти Державної наукової установи «Інститут освітньої аналітики», (Київ, Україна)
- Шандра Наталія Андріївна - кандидат педагогічних наук, доцент кафедри іноземних мов для природничих факультетів Львівського національного університету імені Івана Франка (Львів, Україна)
- Шеремет Інеса Володимирівна - кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри медикобіологічних та валеологічних основ охорони життя і здоров'я Національного педагогічного університету ім. М. П. Драгоманова (Київ, Україна)
- Шологон Лілія Іванівна - доктор історичних наук, доцент, професор кафедри історії Центральної та Східної Європи і спеціальних галузей історичної науки Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника (Івано-Франківськ, Україна)
- Якимчук Олег Феодосійович - керівник групи білінгу Відділу бізнес-систем Департаменту інформаційних технологій ПРАТ «Рівнеобленерго» (Рівне, Україна)
- Якушенко Олександр Сергійович — кандидат технічних наук, старший науковий співробітник, доцент кафедри авіаційних двигунів Національного авіаційного університету (Київ, Україна)

Статті розміщені в авторській редакції. Відповідальність за зміст та орфографію поданих матеріалів несуть автори.



ЗМІСТ

СЕРІЯ «Економіка»

Zadneprovska G.I., Oliinykova D.Yu. <i>MARKETING COMMUNICATIONS STRATEGY AS A KEY ELEMENT OF THE UNIVERSITY MARKETING STRATEGY</i>	20
Благополучна А.Г., Джога О.В., Босецька Н.Г. <i>ТЕХНОЛОГІЇ ВИКОРИСТАННЯ ОРГАНІЧНИХ ПРОДУКТІВ У РЕСТОРАННОМУ ГОСПОДАРСТВІ</i>	33
Бокі В.Т., Кушнір Н.О. <i>ДОСЛІДЖЕННЯ МІЖНАРОДНОЇ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА НА ПРИКЛАДІ ТОВ «ДЖЕЙБІЛ СЬОРКІТ ЮКРЕЙН ЛІМІТЕД»</i>	42
Буртняк І.В., Халудило Т.В. <i>ДОСЛІДЖЕННЯ ДИНАМІКИ ВОЛАТИЛЬНОСТІ ВІТСОІН</i>	54
Вдовенко Н.М. <i>ЕВОЛЮЦІЯ ТЕОРЕТИЧНИХ ПІДХОДІВ ДО ФОРМУВАННЯ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ МАШИНОБУДІВНОГО КОМПЛЕКСУ КРАЇНИ</i>	61
Збрицька Т.П., Пастушенко Е.А. <i>УПРАВЛІНСЬКА ПРАЦЯ ТА ВДОСКОНАЛЕННЯ ЇЇ ОРГАНІЗАЦІЇ В СУЧАСНИХ УМОВАХ</i>	73
Зеленевич В.В., Червінець Д.Р., Онушканич О.Я. <i>ОПТИМІЗАЦІЯ ВИКОРИСТАННЯ РЕСУРСНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УПРАВЛІННІ ЛОГІСТИЧНИМИ СИСТЕМАМИ ТОРГІВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ ТУРБУЛЕНТНОСТІ БІЗНЕС-СЕРЕДОВИЩА</i>	86
Кушнір Н.О., Химинець В.В., Корнаш В. <i>ВПЛИВ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТНК НА ЕКОНОМІКУ КРАЇН СВІТУ</i>	96



Лещук Г.В. <i>ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНИЙ МЕХАНІЗМ ФУНКЦІОНУВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ІНФРАСТРУКТУРИ НА ПРИКЛАДІ ОБЛАСТЕЙ ЗАХІДНОГО РЕГІОНУ УКРАЇНИ</i>	109
Логоша Р.В., Прилуцький А.М. <i>ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ МАРКЕТИНГОВИХ СТРАТЕГІЙ ПІДПРИЄМСТВ ГАЛУЗІ ТУРИЗМУ</i>	122
Маліков В.В. <i>ПОДАТКОВА СИСТЕМА УКРАЇНИ: СТРУКТУРА, ОСНОВНІ ЕЛЕМЕНТИ ТА ОСОБЛИВОСТІ АДМІНІСТРУВАННЯ</i>	136
Ріпка Р.О., Сидорчук Д.С. <i>ОРГАНІЗАЦІЯ МИТНОЇ СЛУЖБИ ТА РОЗВИТОК ЇЇ ПОТЕНЦІАЛУ В УМОВАХ ЗМІН РИНКУ</i>	149
Рябикіна Н.І., Короленко О.Б., Рябикіна К.Г. <i>ІНВЕСТИЦІЙНИЙ КЛІМАТ УКРАЇНИ В УМОВАХ ГЛОБАЛЬНИХ РИЗИКІВ: ВИКЛИКИ ТА МОЖЛИВОСТІ ДЛЯ БІЗНЕСУ</i>	159
Сагайдак-Нікітюк Р.В., Нікітюк В.Г., Журенко В.В. <i>СИСТЕМАТИЧНИЙ ОГЛЯД НАУКОВИХ ПУБЛІКАЦІЙ З УПРАВЛІННЯ ВІДХОДАМИ</i>	173
Слободянюк О.В., Кузнецова Л.В., Комарденко В.О. <i>СТРАТЕГІЯ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМАНДИ В ОПТИЧНОМУ БІЗНЕСІ</i>	186
Табенська О.І., Стойка В.О. <i>ВИКОРИСТАННЯ ВНУТРІШНІХ ТУРИСТИЧНИХ РЕСУРСІВ УКРАЇНИ В СУЧАСНИХ УМОВАХ</i>	199
Хомайко Є.І. <i>МІЖНАРОДНА ФІНАНСОВА ПІДТРИМКА ДЛЯ ПІДВИЩЕННЯ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ПРИВАБЛИВОСТІ УКРАЇНИ</i>	210
Цвілій С.М., Каптюх Т.В., Матвієнко Я.О. <i>СУЧАСНИЙ СТАН, ПРОБЛЕМИ І ПЕРСПЕКТИВИ ПІСЛЯ-ВОЄННОГО РОЗВИТКУ ВІТЧИЗНЯНОЇ ІНДУСТРІЇ ГОСТИННОСТІ</i>	224



- Ципліцька О.О., Завгородня М.Ю.** 239
УНІВЕРСИТЕТ ЯК ЯДРО ЕКОСИСТЕМИ ВІДКРИТИХ ІННОВАЦІЙ
- Ясінська І.С., Кушнір Н.О.** 256
СУЧАСНИЙ СТАН РОЗВИТКУ ФРАНЧАЙЗИНГУ В СВІТІ
- Ящук Т.А.** 265
ФАНДРЕЙЗИНГ ЯК ЕЛЕМЕНТ ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДОМ ВИЩОЇ ОСВІТИ

СЕРІЯ «Державне управління»

- Антипенко І.В., Пешко В.В.** 278
АДМІНІСТРАТИВНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЯК РІЗНОВИД ЮРИДИЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПОСАДОВИХ ОСІБ
- Бабич С.В., Цецик Я.П., Красномоовець О.І.** 287
ВИКЛИКИ ЕЛЕКТРОННОГО УРЯДУВАННЯ: ПЕРСПЕКТИВИ ЧЕРЕЗ ДОСВІД
- Весоловська М.К., Карковська В.Я.** 302
ЕМОЦІЙНИЙ ІНТЕЛЕКТ ЯК КЛЮЧОВИЙ ФАКТОР ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ В УМОВАХ ЗМІН: АДАПТАЦІЯ ТА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТІЙКОСТІ ОРГАНІЗАЦІЙ
- Дорош І.М., Дорош А.О.** 320
КОМУНІКАТИВНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ПУБЛІЧНИХ СЛУЖБОВЦІВ: ВАЖЛИВІСТЬ ЗНАННЯ АНГЛІЙСЬКОЇ МОВИ У СУЧАСНОМУ ГЛОБАЛІЗОВАНОМУ СВІТІ
- Жабський В.І.** 330
МЕХАНІЗМИ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ПІД ЧАС ПРОВЕДЕННЯ ПОДАТКОВИХ ПЕРЕВІРОК
- Зубчик О.А., Обушна Н.І., Рубан Ю.Г., Гребеножко Є.П.** 343
МЕХАНІЗМИ НОВОГО ПУБЛІЧНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ У ПІДВИЩЕННІ ЕФЕКТИВНОСТІ УРЯДОВИХ СТРУКТУР ВЕЛИКОБРИТАНІЇ В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЙ
- Колісніченко Н.М.** 354
ДЕРЖАВНО-ПРИВАТНЕ ПАРТНЕРСТВО В ТРАНСПОРТНОМУ СЕКТОРІ: УРОКИ МІЖНАРОДНОГО ДОСВІДУ ДЛЯ УКРАЇНИ



Крейденко В.В. <i>МІСЦЕ І РОЛЬ ПАРЛАМЕНТУ В СИСТЕМІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ: СВІТОВИЙ ДОСВІД ПРЕЗИДЕНТСЬКОЇ ФОРМИ ДЕРЖАВНОГО ПРАВЛІННЯ</i>	366
Лазарів В.О. <i>МОДЕЛЮВАННЯ ПРОЦЕСІВ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ІНФОРМАЦІЙНИМИ ТЕХНОЛОГІЯМИ НАДАННЯ ЕЛЕКТРОННИХ ПОСЛУГ НА ПУБЛІЧНОМУ РІВНІ</i>	378
Назаренко А.М. <i>ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ У СФЕРІ МІСТОБУДІВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УМОВАХ РЕАЛІЗАЦІЇ КОНЦЕПЦІЇ СТАЛОГО РОЗВИТКУ</i>	389
Статівка Н.В., Кокорєв В.В. <i>ТРАНСПОРТНА ІНФРАСТРУКТУРА ЯК ОБ'ЄКТ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ</i>	399
Хвалібота Р.І. <i>ВПЛИВ МІГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ НА ДЕРЖАВНЕ УПРАВЛІННЯ В КРАЇНІ: ВИКЛИКИ Й РИЗИКИ В КОНТЕКСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДЕМОГРАФІЧНОЇ БЕЗПЕКИ</i>	412
Цигилик Н.В., Чепіль Б.А. <i>ТЕОРІЯ ПОКОЛІНЬ ЯК ОДИН З ІНСТРУМЕНТІВ ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНОГО КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В ДЕРЖАВНОМУ УПРАВЛІННІ</i>	421
Янишівський Т.Я. <i>ІМПЛЕМЕНТАЦІЯ УСПІШНИХ ПРАКТИК ПРОТИДІЇ СЕПАРА- ТИЗМУ ТА ТЕРОРИЗМУ: ДОСВІД ЄВРОПЕЙСЬКИХ КРАЇН</i>	434

СЕРІЯ «Право»

Баєва Л.В., Геращенко О.С., Кундеус В.Г. <i>ІННОВАЦІЇ У КІБЕРПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ: ВИКОРИСТАННЯ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ ТА КІБЕРАНАЛІТИК</i>	447
Вайнер Є.Є. <i>ПОНЯТТЯ АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВОГО СТАТУСУ СУДДІ ВЕРХОВНОГО СУДУ</i>	462



Вандін Є.В. <i>РОЛЬ УПОВНОВАЖЕНИХ ПІДРОЗДІЛІВ (УПОВНОВАЖЕНИХ ОСІБ) З ПИТАНЬ ЗАПОБІГАННЯ ТА ВИЯВЛЕННЯ КОРУПЦІЇ У ЗАБЕЗПЕЧЕНІ ДОТРИМАННЯ СУБ'ЄКТАМИ ДЕКЛАРУВАННЯ КУЛЬТУРИ ПОДАННЯ ДЕКЛАРАЦІЙ</i>	475
Василик В.В. <i>ПРОБАЦІЯ ЯК СКЛАДОВА СОЦІАЛЬНОГО КОНТРОЛЮ З БОКУ ПУБЛІЧНОЇ АДМІНІСТРАЦІЇ</i>	488
Верба О.Б. <i>ДОГОВІР ЕНЕРГОПОСТАЧАННЯ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ ТА КРАЇН ЄВРОПИ: МОРАТОРІЇ ТА ЗАХИСТ ПРАВ ОСІБ У ВИКОНАВЧОМУ ПРОВАДЖЕННІ З ЦИХ КАТЕГОРІЙ СПРАВ</i>	498
Городецька І.А., Геєць І.В., Щербина А.П. <i>ПОРІВНЯЛЬНО-ПРАВОВИЙ АНАЛІЗ АЛЬТЕРНАТИВНИХ ФОРМ ВЛАШТУВАННЯ ДІТЕЙ-СИРИТ ТА ДІТЕЙ, ПОЗБАВЛЕНИХ БАТЬКІВСЬКОГО ПІКЛУВАННЯ</i>	510
Демчук А.М., Ленгер Я.І. <i>ПРАВОВІ АСПЕКТИ ВПРОВАДЖЕННЯ ВІДНОВЛЮВАНИХ ДЖЕРЕЛ ЕНЕРГІЇ В КОНТЕКСТІ СТАЛОГО РОЗВИТКУ</i>	522
Дьомін Р.В. <i>ЄВРОПЕЙСЬКА ПРАКТИКА ОРГАНІЗАЦІЇ АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я</i>	533
Зільник Н.М., Прийма В.М. <i>ПРО ДОНОРСТВО КРОВІ ТА ТРАНСПЛАНТАЦІЮ В УКРАЇНІ</i>	541
Козенко О.О. <i>АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВІ СКЛАДОВІ ЗАГАЛЬНОДЕРЖАВНОЇ СИСТЕМИ БОРОТЬБИ З ТЕРОРИЗМОМ В УКРАЇНІ</i>	556
Кумейко А.В. <i>ДО ПРОБЛЕМИ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО ВРЕГУЛЮВАННЯ ЗАПОБІГАННЯ ПРАВОПОРУШЕННЯМ У СФЕРІ ДЕРЖАВНОЇ БЕЗПЕКИ</i>	566



Маньгора Т.В., Безе Т.В. <i>ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ КОЛЕКТИВНИХ ДОГОВОРІВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ</i>	580
Медвідь А.Б., Медвідь Ю.О. <i>ПРАВО НА СУДОВИЙ ЗАХИСТ ТА СПРАВЕДЛИВИЙ СУД У КОНСТИТУЦІЙНОМУ ЗАКОНОДАВСТВІ УКРАЇНИ</i>	596
Меренич М.С. <i>ПОНЯТТЯ ТА ЗМІСТ ПРАВА НА ДОСТУП ДО ПРАВОСУДДЯ В КОНТЕКСТІ КОНСТИТУЦІЙНОГО ПРАВА</i>	607
Митрофанов І.І. <i>КРИМІНАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ТА МЕХАНІЗМ ЇЇ РЕАЛІЗАЦІЇ ЧЕРЕЗ КРИМІНАЛЬНО-ПРАВОВІ ЗАСОБИ ВПЛИВУ</i>	618
Оболенцев В.Ф. <i>МОДЕЛЮВАННЯ ДЕТЕРМІНАЦІЇ ЗЛОЧИННОСТІ</i>	629
Присяжнюк О.А. <i>ПРИНЦИПИ АДМІНІСТРАТИВНИХ ПРОЦЕДУР ЯК ОСНОВА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ АДМІНІСТРАТИВНОГО РОЗСУДУ</i>	641
Солдатенко О.А., Берета М.В. <i>АДАПТАЦІЯ ІНСТИТУТУ ДОМАШНЬОГО АРЕШТУ ДО УМОВ ВОЄННОГО СТАНУ: АНАЛІЗ ВИКЛИКІВ ТА ПРАВОВІ МЕХАНІЗМИ ТРАНСФОРМАЦІЇ</i>	649
Стукало Н.Ю. <i>ВИНА ЯК УМОВА НАСТАННЯ ЦИВІЛЬНО-ПРАВОВОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА ШКОДУ, ЗАВДАНУ ЖИТТЮ ЧИ ЗДОРОВ'Ю ФІЗИЧНОЇ ОСОБИ В РЕЗУЛЬТАТІ ЛІКАРСЬКОЇ ПОМИЛКИ</i>	664
Цебенко С.Б., Василенко С.Р. <i>ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ СВОЇХ ПРАВ ЖІНКАМИ-ВІЙСЬКОВО-СЛУЖБОВИЦЯМИ У ПЕРІОД ВОЄННОГО СТАНУ</i>	675
Шульженко Н.В. <i>ОСОБЛИВОСТІ КВАЛІФІКАЦІЇ ПОЛІТИЧНОГО КОЛАБОРАНСТВА (Ч. 6 СТ. 111-1 КК УКРАЇНИ) У СУДОВІЙ ПРАКТИЦІ</i>	690



СЕРІЯ «Педагогіка»

- Butenko O.H.** 698
QUALITY AND ACCESSIBLE PRESCHOOL EDUCATION: CURRENT CHALLENGES IN RAISING CHILDREN WITH SPECIAL EDUCATIONAL NEEDS
- Hontarenko I.S.** 709
PROFESSIONAL TRAINING OF FUTURE TEACHERS IN HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS OF UKRAINE AND CHINA: CULTURAL AND METHODOLOGICAL SPECIFICS OF PREPARING CALLIGRAPHY TEACHERS
- Kuzina Yu.V.** 719
THE ANALYSIS OF THE PROBLEM OF PROFESSIONAL ORIENTATION IN TEACHING MATHEMATICS AT HIGHER MILITARY EDUCATIONAL INSTITUTIONS
- Sazhiienko O.P.** 731
THEORETICAL AND PRACTICAL PRINCIPLES OF INFORMATION COMPETENCE FORMATION IN THE PROCESS OF STUDYING PROFESSIONALLY ORIENTED DISCIPLINES
- Адамський В.Р., Кришук Б.С.** 747
ЦЕРКОВНОПАРАФІЯЛЬНІ ШКОЛИ В ПОДІЛЬСЬКІЙ ГУБЕРНІЇ НА ЗАКЛЮЧНОМУ ЕТАПІ ФУНКЦІОНУВАННЯ
- Безлюдна Н.В., Дудник Н.В.** 760
МОВНО-КОМУНІКАТИВНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ЯК КОМПОНЕНТ ПРОФЕСІЙНОЇ МОБІЛЬНОСТІ СУЧАСНОГО ВЧИТЕЛЯ ПОЧАТКОВИХ КЛАСІВ
- Біницька К.М., Карпенко О.Є., Загородня А.А.** 774
РОЛЬ ЗЕМСТВ У СТВОРЕННІ НАРОДНИХ ШКІЛ НА ПОДІЛЛІ НА ПОЧАТКУ ХХ СТОЛІТТЯ
- Бондарчук А.Я.** 785
РОЗВИТОК ДИРИГЕНТСЬКО-ВИКОНАВСЬКИХ НАВИЧОК МАЙБУТНЬОГО КЕРІВНИКА ХОРОВОГО КОЛЕКТИВУ



Гагарін М.І., Бойченко В.В. <i>ПІДГОТОВКА МАЙБУТНІХ ПЕДАГОГІВ ДО КОМАНДНОЇ ВЗАЄМОДІЇ В УПРАВЛІНСЬКИХ ПРОЦЕСАХ ЗАКЛАДУ ОСВІТИ</i>	798
Грень Є.С. <i>ХАРАКТЕРИСТИКА ЗМІН В ЗАСТОСУВАННІ ПЕДАГОГАМИ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ІНТЕРАКТИВНИХ ОНЛАЙН ЗАСОБІВ ВНАСЛІДОК ПОЯВИ ТЕХНОЛОГІЙ НА БАЗІ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ</i>	810
Зубченко Л.В., Батюк А.М. <i>ВИКОРИСТАННЯ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В ПІДГОТОВЦІ МАЙБУТНІХ УЧИТЕЛІВ ФІЗИЧНОЇ КУЛЬТУРИ</i>	820
Зузяк Т.П. <i>РОЗВИТОК МЕРЕЖІ ЗАКЛАДІВ НАРОДНОЇ ОСВІТИ НА ПОДІЛЛІ У 1850-1885 РОКАХ</i>	832
Івасюта Ю.В. <i>КРИМІНАЛЬНІ СПРАВИ МИТЦІВ ДОБИ РОЗСТРІЛЯНОГО ВІДРОДЖЕННЯ ЯК ЗАСІБ ДЛЯ ВИВЧЕННЯ РАДЯНСЬКИХ РЕПРЕСІЙ В УКРАЇНІ НА УРОКАХ ІСТОРІЇ В ШКОЛІ</i>	841
Ільніцька К.С. <i>ТЕОРІЯ ВІДНОСНОСТІ – ЯК СКЛАДОВА СУЧАСНОЇ НАУКОВОЇ КАРТИНИ СВІТУ (за науковими працями Альберта Ейнштейна)</i>	850
Коростильов Г.Л., Білозьоров О.С., Мовчан П.В. <i>ОРГАНІЗАЦІЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ КУРСАНТІВ ЕЛЕКТРО- ТЕХНІЧНОГО НАПРЯМКУ НАВЧАННЯ</i>	870
Куземко Л.В. <i>РОЗВИТОК НАСКРІЗНИХ УМІНЬ В ОСОБИСТІСНО- ПРОФЕСІЙНОМУ СТАНОВЛЕННІ ПЕДАГОГА: ДІЄВІ ПРАКТИКИ ВИКОРИСТАННЯ ЕНК</i>	891
Кучай О.В., Сопіга М.О. <i>ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНИХ КОМПЕТЕНЦІЙ СТУДЕНТІВ ЗВО ЯК ЛОГІСТИЧНИЙ ПРОЦЕС</i>	903



- Лешко Р.Я., Кузик О.В., Даньків О.О., Столярчук І.Д., Гольський В.Б., Британ В.Б., Угрин Ю.О., Паньків Л.І.** 910
ПРО МОЖЛИВОСТІ МОДЕЛЮВАННЯ МЕХАНІЧНИХ КОЛИВАНЬ У КУРСІ ШКІЛЬНОЇ ФІЗИКИ
- Липчанко-Ковачик О.В., Білак М.В., Куцин М.М.** 921
ЛІТЕРАТУРНА ОСВІТА: ФОРМУВАННЯ ЛІТЕРАТУРОЗНАВЧОЇ ТА ЧИТАЦЬКОЇ КОМПЕТЕНЦІЇ ЯК ОСНОВИ ЛІТЕРАТУРНОГО РОЗВИТКУ
- Липчанко-Ковачик О.В., Гнатик К.Б., Тоба Е.А.** 931
ДО ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ ІНШОМОВНОЇ КОМУНІКАТИВНОЇ КОМПЕТЕНЦІЇ МАЙБУТНІХ ЕКОНОМІСТІВ
- Логвіненко А.І., Ляшенко М.Ю.** 939
РОЛЬ І МІСЦЕ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ «ІСТОРІЯ ТРУДОВОГО ТА ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ» У ПРОЦЕСІ ФАХОВОЇ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ ВЧИТЕЛІВ ТЕХНОЛОГІЙ
- Лучко В.С., Житарюк І.В., Лучко В.М.** 949
МІЖПРЕДМЕТНА ІНТЕГРАЦІЯ МАТЕМАТИКИ ТА ІНФОРМАТИКИ ЯК ЧИННИК ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ НАВЧАННЯ У СТАРШІЙ ШКОЛІ ПРИ РОЗВ'ЯЗУВАННІ ЗАДАЧ ПІДВИЩЕНОЇ СКЛАДНОСТІ
- Майнаєв Ф.Я.** 961
СТВОРЕННЯ КОМПЕТЕНТНІСНИХ ЗАВДАНЬ НА ОСНОВІ SCRATCH-ПРОЄКТІВ
- Мафтин Н.В., Антоняк І.В.** 971
ВИХОВНА ФУНКЦІЯ УРОКІВ УКРАЇНСЬКОЇ ЛІТЕРАТУРИ
- Нагорняк С.В., Лісіна Л.О.** 981
ВПРОВАДЖЕННЯ STEM-ОСВІТИ В УКРАЇНСЬКИХ ШКОЛАХ: ІНОЗЕМНИЙ ДОСВІД ТА МОЖЛИВОСТІ АДАПТАЦІЇ
- Нагорняк С.В., Ставнича Н.О., Чижма І.О.** 992
ОБДАРОВАНІСТЬ: МЕТОДИ ДІАГНОСТИКИ ТА ШЛЯХИ РОЗВИТКУ
- Розман І.І., Карташова Л.А.** 1002
ПРИКЛАДНА ЛІНГВІСТИКА ЯК МІЖДИСЦИПЛІНАРНА ГАЛУЗЬ НАУКИ



- Сарасва І.В.** 1011
ІННОВАЦІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ПЕДАГОГА ЯК КЛЮЧОВИЙ ЕЛЕМЕНТ РОЗВИТКУ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ В УМОВАХ РЕФОРМ
- Солодчук А.В.** 1021
ІНДИВІДУАЛІЗАЦІЯ НАВЧАННЯ ЯК ФАКТОР УСПІШНОГО ЗАСВОЄННЯ ІНОЗЕМНОЇ МОВИ
- Степанюк Ю.О.** 1033
ІНТЕЛЕКТУАЛЬНО-ТВОРЧИЙ РОЗВИТОК МОЛОДШИХ ШКОЛЯРІВ У КОНТЕКСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРОГРАМИ "ІНТЕЛЕКТ УКРАЇНИ"
- Стратан-Артишкова Т.Б.** 1040
МУЗИЧНО-ТВОРЧА ДІЯЛЬНІСТЬ У ФОРМУВАННІ ХУДОЖНЬО-КОМУНІКАТИВНИХ ЯКОСТЕЙ МАЙБУТНЬОГО ВЧИТЕЛЯ МУЗИЧНОГО МИСТЕЦТВА
- Титаренко В.М.** 1051
ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ ПРИ ВИВЧЕННІ ДИСЦИПЛІНИ «ЦИВІЛЬНИЙ ЗАХИСТ»
- Трубіцина О.М., Ткач О.Г.** 1065
МЕТОДИКА ВИКОРИСТАННЯ НАВЧАЛЬНИХ ВІДЕОМАТЕРІАЛІВ НА УРОКАХ АНГЛІЙСЬКОЇ МОВИ В УМОВАХ ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ
- Чернова Г.В., Лещенко В.О.** 1075
ДОСВІД ВПРОВАДЖЕННЯ АКТИВНИХ ТА ІНТЕРАКТИВНИХ МЕТОДІВ НАВЧАННЯ НА УРОКАХ МАТЕМАТИКИ В ЗАКЛАДАХ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ
- Шевцова О.Б.** 1088
ХУДОЖНЯ ІНТЕРПРЕТАЦІЯ У РОЗВИТКУ ТВОРЧОГО ПОТЕНЦІАЛУ МАЙБУТНЬОГО ВЧИТЕЛЯ МУЗИЧНОГО МИСТЕЦТВА
- Шунков В.С.** 1097
ЄВРОПЕЙСЬКА ПРАКТИКА ВПРОВАДЖЕННЯ КОМПЕТЕНТНІСНОГО ПІДХОДУ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ ФАРМАЦЕВТІВ



Юрченко О.В. 1111
ТЮТОРИНГ ЯК ІННОВАЦІЙНА МОДЕЛЬ НАВЧАННЯ В СУЧАСНІЙ ОСВІТІ

СЕРІЯ «Історія та археологія»

Богатчук С.С. 1122
ОСОБЛИВОСТІ ВОЛОНТЕРСЬКОГО РУХУ В СУЧАСНІЙ УКРАЇНІ

Бороздих Н.В., Пономаренко Л.П. 1142
ЕТАПИ ЕВОЛЮЦІЇ СИСТЕМИ ОЦІНКИ НАУКОВИХ ДОСЛІДЖЕНЬ

Боян-Гладка С.П., Боднарчук С.Р. 1161
ОРНІТОМОРФНІ ВІРУВАННЯ В ТРАДИЦІЙНІЙ ОБРЯДОВOSTІ БОЙКІВ

Галів М.Д., Василь І.М., Роман І.К. 1171
БОЙКІВЩИНА ЯК ЕТНОГРАФІЧНА РЕАЛЬНІСТЬ У ВІЗІЯХ АВТОРІВ ЧАСОПISУ «ЛІТОПИС БОЙКІВЩИНИ» (1969–1991)

Голуб А.А. 1186
ДЕРЖАВНИЙ ІСТОРИКО-КУЛЬТУРНИЙ ЗАПОВІДНИК У МІСТІ ПУТИВЛІ: ІСТОРІЯ ЗАСНУВАННЯ ТА РОЛЬ У РОЗВИТКУ РЕГІОНАЛЬНОЇ ІСТОРІЇ

Гунчак А.В. 1195
ІСТОРІЯ СТАНОВЛЕННЯ І РОЗВИТКУ АНТИДОПІНГОВОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ ПІСЛЯ 1991 РОКУ

Дем'янчук А.Л. 1205
ІСТОРІЯ САНКТУАРІЮ СВЯТОГО АНТОНІЯ ПАДУАНСЬКОГО У ЛЬВОВІ

Іваньо С.М. 1219
ТУРИСТИЧНО-КРАЄЗНАВЧИЙ РУХ МІЖВОЄННОЇ ГАЛИЧИНИ: ПОЛЬСЬКИЙ ТА УКРАЇНСЬКИЙ ВЕКТОРИ

Комар В.Л. 1238
ПОЛІТИЧНА ДІЯЛЬНІСТЬ РОМАНА СМАЛЬ-СТОЦЬКОГО У МІЖВОЄННИЙ ПЕРІОД



Костючок П.Л., Борчук С.М., Адамович С.В. <i>"ЗАПОВІТ МОЛОДОСТІ", ЯК АВТОРИТЕТНЕ ТА РЕПРЕЗЕНТАТИВНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЖІНОЧОГО ДОСВІДУ ВІЙНИ"</i>	1248
Лобачова Т.О. <i>КОЛЕКТИВНІ ІДЕНТИЧНОСТІ ВЕНЕЦІАНЦІВ В УМОВАХ ЧУМИ СВЯТОГО КАРЛА 1575-1577 РР.</i>	1259
Мельник Р.І. <i>МІСЬКЕ СУСПІЛЬСТВО КРИСТИНОПОЛЯ У СВІТЛІ ЙОСИФІНСЬКОЇ МЕТРИКИ</i>	1269
Мировський О.А. <i>ДІЯЛЬНІСТЬ АМАТОРСЬКИХ МУЗИЧНИХ КОЛЕКТИВІВ У ЛЬВІВСЬКОМУ НАЦІОНАЛЬНОМУ УНІВЕРСИТЕТІ ІМЕНІ ІВАНА ФРАНКА (1991-2021 РР.)</i>	1280
Найдюк Р.Б. <i>УЧАСТЬ ВАСИЛЯ ТА ІВАНА СІРКІВ У ПРОЦЕСАХ УТВОРЕННЯ КПСГ ТА РЕОРГАНІЗАЦІЇ ЧУГА В 1919-1921-МУ РР.</i>	1293
Нижник С.В. <i>ТВОРЧІ ІНІЦІАТИВИ ВЧЕНИХ НААН У РОЗВИТОК ГАЛУЗЕВОГО ДОСЛІДНИЦТВА (ДРУГА ПОЛОВИНА ХХ СТ.)</i>	1305
Озимчук О.Б., Шеретюк В.М., Карпуніна Т.О. <i>РОЛЬ УОЛТЕРА МЕННІ В СТАНОВЛЕННІ АНГЛІЙСЬКОЇ ТАКТИКИ ШЕВОШЕ НА ПОЧАТКУ СТОЛІТНЬОЇ ВІЙНИ 1337-1453 РОКІВ</i>	1316
Петрів Н.Я. <i>ВЗАЄМИНИ ЄВАНГЕЛЬСЬКИХ ХРИСТІЯН ТА БАПТИСТІВ З ІНШИМИ ПІЗНЬОПРОТЕСТАНТСЬКИМИ ТЕЧІЯМИ В ГАЛИЧИНІ ТА НА ВОЛИНІ У 20-Х РР. ХХ СТОЛІТТЯ</i>	1331
Фицик Л.А., Гордієнко В.В. <i>СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ КУЛЬТУРНОЇ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ В УМОВАХ ЗБРОЙНОЇ АГРЕСІЇ РОСІЇ</i>	1343



- Хавалко С.З.** 1356
КОЛЕКЦІЯ БОЛЕСЛАВА ОЖЕХОВИЧА: ІСТОРІЯ ПЕРЕДАЧІ, ЗМІСТ, СУЧАСНИЙ СТАН (на матеріалах збірки Львівського історичного музею)
- Худик Н.І.** 1369
ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ СІЛЬСЬКОГО ТУРИЗМУ У СХІДНІЙ ГАЛИЧИНІ В МІЖВОЄННИЙ ПЕРІОД (кінець ХІХ ст. – 1939 р)
- Янін В.А.** 1380
ВНЕСОК АКАДЕМІКА ВУАН П.М. СУПРУНЕНКА У ВИРІШЕННЯ ПРОБЛЕМИ ДИНАМІЧНОЇ ВЗАЄМОДІЇ РУХОМОГО СКЛАДУ І КОЛІЇ



Шановні колеги!



Вітаю вас із виходом чергового номеру фахового журналу категорії Б “Актуальні питання у сучасній науці”.

Відзначаючи різноплановість тематики, представлених у випуску, матеріалів, їх науковість і практичність, наявність інформативного матеріалу особливої уваги потребують статті, що висвітлюють питання: визначення ступеня розробленості проблематики управління відходами; дослідження ключових аспектів міжнародного франчайзингу; підготовки фахівців у вищому військовому навчальному закладі; формування етапів розвитку мережі народних шкіл на Поділлі в період 1850-1885 років; аналізу особливостей уроків української літератури і виховної функції цього предмету та ін.

Колективу редакційної колегиї, авторам, читачам зичу творчих успіхів, натхнення та плідного співробітництва на ниві вітчизняної науки і освіти України.

З повагою,

**директор Видавничої групи «Наукові перспективи»,
кандидат наук з державного управління, доцент,
Лауреат премії Президента України для молодих вчених,
Лауреат премії Верховної Ради України
молодим ученим**

Ірина Жукова



УДК 349.22

[https://doi.org/10.52058/2786-6300-2024-11\(29\)-580-595](https://doi.org/10.52058/2786-6300-2024-11(29)-580-595)

Маньгора Таміла Василівна кандидат юридичних наук, доцент кафедри права, Вінницький Національний аграрний університет, вул. Пирогова, 3, м. Вінниця, 21037, тел.: (097) 439-82-32, <https://orcid.org/0000-0002-7010-8768>.

Безе Тетяна Володимирівна асистент кафедри права, Вінницький Національний аграрний університет, вул. Пирогова, 3, м. Вінниця, 21037, тел.: (096) 526-49-02

ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ КОЛЕКТИВНИХ ДОГОВОРІВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Анотація. Стаття присвячена актуальному питанню трансформації інституту колективних переговорів в Україні в умовах повномасштабної війни. В умовах воєнного стану, коли економіка зазнає значних потрясінь, а соціальні гарантії працівників потребують додаткового захисту, роль колективних договорів та угод як надзвичайно важливого інструменту соціального діалогу та захисту трудових прав набуває особливого значення.

Автор дослідив зміни умов укладання та виконання колективних договорів у період воєнного стану, вказав на виклики, які постали перед сторонами соціального діалогу, проаналізував адаптацію законодавства до нових реалій. Наголошується на тому, що воєнний стан вплинув на зміни в організації виробництва (перехід на дистанційну роботу, скорочення виробництва, евакуація підприємств тощо), призвів до змін в оплаті праці (необхідність перегляду систем оплати праці, забезпечення гідної заробітної плати в умовах інфляції та економічної нестабільності), вплинув на соціальні гарантії (необхідність посилення соціального захисту працівників, які втратили роботу або зазнали інших негативних наслідків війни).

Автор здійснив аналіз законодавчих норм, що регулюють колективно-договірну сферу, які містяться у Законі України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2021 № 2136-IX та Законі України «Про колективні угоди та договори» від 23.02.2023 р. № 2937-IX.

У статті досліджено нові для законодавства України про працю правові дефініції, а саме зупинення та призупинення положень колективних договорів в умовах воєнного стану. Особливу увагу приділено проблемі зупинення та призупинення дії окремих положень колективних договорів. Автор аналізує законодавчі норми, які регулюють цю процедуру, та виявляє їхні недоліки. Крім того, досліджується практика застосування таких норм на підприємствах.



На основі проведеного аналізу автор формулює ряд висновків і пропозицій щодо вдосконалення законодавства та практики застосування колективних договорів в умовах воєнного стану. Зокрема, пропонується уточнити законодавчі норми та сформулювати чіткі та зрозумілі правила щодо зупинення та призупинення дії окремих положень колективних договорів, визначити підстави та процедуру такого призупинення.

Також автор акцентує увагу на важливості посилення ролі соціальних партнерів, а саме необхідності забезпечити активну участь профспілок у розробці та реалізації колективних договорів, а також розширити їхні повноваження у захисті прав працівників. Важливо звернути увагу на реформування системи соціального діалогу в Україні для створення ефективних механізмів проведення переговорів між роботодавцями і працівниками, спрямованих на досягнення компромісних рішень.

Ключові слова: колективні договори, воєнний стан, соціальний діалог, трудові відносини, права працівників, законодавство, євроінтеграція.

Manhora Tfmila Vasylivna Candidate of Law Sciences Associate Professor of Law, Vinnytsia National Agrarian University (Vinnytsia), 3 Pirogova St., Vinnytsia, 21037, tel.: (097) 439-82-32, <https://orcid.org/0000-0002-7010-8768>.

Beze Tetiana Volodymyrivna assistant of the law department, Vinnytsia National Agrarian University (Vinnytsia), 3 Pirogova St., Vinnytsia, 21037, tel.: (096) 526-49-02

FEATURES OF THE LEGAL REGULATION OF COLLECTIVE AGREEMENTS UNDER THE CONDITIONS OF MARITAL STATE

Abstract. This article addresses the pressing issue of the transformation of the collective bargaining institution in Ukraine during a full-scale war. In wartime, when the economy undergoes significant shocks and workers' social guarantees require additional protection, the role of collective agreements and contracts as a crucial tool for social dialogue and labor rights protection becomes particularly important.

The author examines changes in the conditions for concluding and fulfilling collective agreements during wartime, identifies the challenges faced by the social dialogue parties, and analyzes the adaptation of legislation to new realities. The article emphasizes that the war has led to changes in the organization of production (transition to remote work, production cuts, enterprise evacuation, etc.), changes in wages (the need to revise wage systems, ensure decent wages in conditions of inflation and economic instability), and impacted social guarantees (the need to strengthen social protection for workers who have lost their jobs or suffered other negative consequences of the war).



The author analyzes the legislative norms governing the collective bargaining sphere, contained in the Law of Ukraine "On the Organization of Labor Relations under Martial Law" dated March 15, 2022, No. 2136-IX, and the Law of Ukraine "On Collective Agreements and Contracts" dated February 23, 2023, No. 2937-IX.

The article examines new legal definitions for Ukrainian labor law, such as the suspension and termination of provisions of collective agreements during wartime. Particular attention is paid to the problem of suspending and terminating the operation of individual provisions of collective agreements. The author analyzes the legislative norms that regulate this procedure and identifies their shortcomings. In addition, the practice of applying such norms in enterprises is studied.

Based on the analysis conducted, the author formulates a number of conclusions and proposals for improving legislation and the practice of applying collective agreements during wartime. In particular, it is proposed to clarify the legislative norms and formulate clear and understandable rules for suspending and terminating the operation of individual provisions of collective agreements, to determine the grounds and procedure for such suspension.

The author also emphasizes the importance of strengthening the role of social partners, namely the need to ensure the active participation of trade unions in the development and implementation of collective agreements, as well as to expand their powers in protecting the rights of workers. It is important to pay attention to reforming the system of social dialogue in Ukraine to create effective mechanisms for negotiations between employers and employees aimed at reaching compromise solutions.

Keywords: collective agreements, wartime, social dialogue, labor relations, employee rights, legislation, European integration.

Постановка проблеми. Процес євроінтеграції України та необхідність імплементації європейських стандартів у сфері трудових відносин вимагають подальшого розвитку інституту колективно-договірного регулювання. Водночас, особливості воєнного стану вносять свої корективи. Недостатня наукова розробленість питань, пов'язаних із застосуванням колективних договорів в умовах воєнного стану, а також відсутність чіткої правової регламентації процедури призупинення дії окремих положень колективних договорів створюють перешкоди для ефективного захисту трудових прав працівників та забезпечення соціальної стабільності. Практика застосування колективних договорів в умовах воєнного стану виявила низку проблем, пов'язаних з неоднозначністю законодавчих норм, відсутністю єдиного підходу до тлумачення термінів та процедур. Це призводить до невизначеності правових відносин між роботодавцями і працівниками, спорів та конфліктів. Отже, необхідно розробити чіткі та зрозумілі рекомендації щодо застосування



колективних договорів в умовах воєнного стану, які б забезпечили баланс між інтересами всіх сторін трудових відносин.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичні та практичні проблеми укладення колективних угод і договорів досліджували такі вчені як Буринська Р., Гетьманцева Н., Козак З., Іншин М., Мельник К., Короленко В., Костюк В., Олюха В., Пилипенко П., Чанишева Г., Черноус С., Ярошенко О. та ін.

Мета статті - дослідити трансформацію інституту колективних переговорів в Україні в умовах воєнного стану, проаналізувати вплив законодавчих змін на права і інтереси сторін соціального діалогу та визначити перспективи розвитку колективно-договірного регулювання в післявоєнний період.

Виклад основного матеріалу. Колективні угоди та договори як інструменти соціального діалогу набувають особливого значення в умовах воєнного стану. Вони виступають ефективним механізмом колективного захисту трудових, соціальних та економічних прав і законних інтересів працівників, закріплюючи досягнуті сторонами соціального діалогу компромісні рішення. Зазначені правові акти є важливою формою реалізації принципу соціального партнерства та сприяють забезпеченню стабільності трудових відносин в умовах дії воєнного стану.

На думку Г. Чанишевої, колективні угоди і колективні договори як акти соціального діалогу важливі в умовах воєнного стану, оскільки є одним із видів колективного захисту трудових, соціальних і економічних прав та інтересів працівників як форми захисту їх прав та інтересів, фіксують досягнуті спільні домовленості, узгоджені рішення між сторонами соціального діалогу [9, с.504].

У країнах Європейського Союзу колективні переговори – основа системи організації трудових відносин. Ключовим пунктом у сфері імплементації міжнародних трудових стандартів визначено забезпечення свободи об'єднань та ефективного визнання права на колективні переговори. Україна зобов'язалась імплементувати положення міжнародних актів щодо регулювання трудових відносин з урахуванням пріоритетного місця та ролі колективно-договірного регулювання [4, с. 384].

Надання Україні статусу кандидата в члени ЄС у червні 2022 року стало результатом тривалого процесу євроінтеграції, під час якого Україна системно наближала своє законодавство до законодавства Європейського Союзу в рамках імплементації Угоди про асоціацію. Це рішення є свідченням визнання міжнародним співтовариством досягнень України у сфері демократичних реформ та європейської інтеграції.

Стаття 291 Угоди про асоціацію України з ЄС закріпила ключове зобов'язання України щодо забезпечення свободи об'єднань та ефективного права на колективні переговори. Додаток 40 до цієї Угоди містить вичерпний



перелік директив ЄС, які Україна має імплементувати у національне законодавство. Значна частина цих директив безпосередньо стосується регулювання трудових відносин, зокрема, закріплення пріоритетної ролі колективно-договірного регулювання.

Імплементация положень Угоди про асоціацію вимагає від України проведення комплексної реформи трудового законодавства з метою забезпечення повної відповідності європейським стандартам у сфері колективних переговорів. Це передбачає не лише формальне перенесення європейських норм у національне законодавство, але й адаптацію інституту колективних переговорів до специфічних умов українського ринку праці. Важливим аспектом є забезпечення ефективності функціонування інститутів представництва працівників та роботодавців, а також створення умов для проведення дієвих колективних переговорів.

Незважаючи на зміни економічних і політичних курсів у країнах ЄС у цілому Євросоюз був і залишається спільнотою, де система колективно-договірного регулювання трудових відносин широко розповсюджена, а стандарти й гарантії у цій сфері – одні з найвищих. Так, одним із традиційних основних показників, за якими оцінюють роль колективних переговорів у забезпеченні прав найманих працівників, є частка працівників в економіці, на умови праці яких впливають положення колективних угод, тобто так званий «рівень охоплення». Одразу зауважимо, що цей показник не характеризує ситуацію сам по собі, адже важливо також те, наскільки положення колективних угод підвищують рівень законодавчих або загальнокорпоративних гарантій, як вони співвідносяться з додатковими індивідуальними умовами та підходами до регулювання відносин роботодавець – працівник, а також наскільки однаково застосовуються положення угоди до різних працівників [11, с.41].

Колективно-договірне регулювання є фундаментальним інститутом правового забезпечення трудових відносин на рівні підприємства, оскільки саме в межах колективного договору конкретизуються умови праці з урахуванням специфіки виробництва та фінансових можливостей суб'єкта господарювання. За допомогою цього локального нормативно-правового акту сторони соціального діалогу встановлюють взаємні зобов'язання щодо регулювання виробничих, трудових та соціально-економічних відносин. Зокрема, колективним договором визначаються: умови організації виробництва і праці; гарантії зайнятості; системи оплати праці, включаючи форми, розміри та структуру заробітної плати; соціальні гарантії, компенсації та пільги; порядок участі працівників у розподілі прибутку; режими роботи та відпочинку; умови охорони праці; забезпечення соціальних потреб працівників; гарантії діяльності представницьких органів працівників; механізми



регулювання фондів оплати праці та встановлення тарифних сіток; забезпечення принципу рівності можливостей для жінок і чоловіків тощо.

Відповідно до частини сьомої статті 65 Господарського кодексу України, колективний договір укладається на підприємствах, які використовують найману працю. Кодекс визначає колективний договір як локальний нормативно-правовий акт, що регулює виробничі, трудові та соціально-економічні відносини між роботодавцем та працівниками. На думку багатьох науковців, наявність детально розробленого колективного договору є ефективним інструментом превентивного вирішення колективних трудових спорів, сприяючи стабільності трудових відносин на підприємстві.

Сучасне національне законодавство про колективні договори, гармонізоване з міжнародними стандартами МОП та нормами права ЄС, надає колективним договорам значущу регулятивну роль. Законодавчі ініціативи останніх років, зокрема проекти законів України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо дії колективних договорів» та «Про страйки та локаути», свідчать про прагнення законодавця до вдосконалення механізмів колективно-договірного регулювання. Ухвалення Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників» [6] стало важливим кроком у напрямку імплементації положень Угоди про асоціацію між Україною та ЄС та посилення захисту соціально-трудова прав працівників, зокрема, шляхом удосконалення механізмів колективно-договірного регулювання.

Кодекс законів про працю України делегує значну частину регулювання трудових відносин на рівень колективного договору. Це обумовлено його всеосяжним характером, оскільки він поширюється на всіх працівників підприємства. Так, відповідно до статті 21 КЗпП, колективний договір визначає умови праці, які роботодавець зобов'язаний забезпечити працівнику. Стаття 29 передбачає обов'язкове ознайомлення працівника з колективним договором до початку роботи. Більше того, колективний договір наділений повноваженнями встановлювати відмінні від загальнодержавних норми тривалості робочого часу (стаття 50) та визначати систему оплати праці (стаття 97), за умови дотримання мінімальних гарантій, передбачених законодавством [2].

За відсутності колективного договору роботодавець зобов'язаний узгоджувати трудові питання з профспілковим представником або іншим уповноваженим органом працівників. Це впливає з права профспілок на колективні переговори, закріпленого Законом України "Про професійні спілки, їх права і гарантії діяльності". Відповідно до законодавства про колективні договори і угоди, сторонами такого договору є роботодавець та профспілкова організація або інші уповноважені представники працівників.



Таким чином, навіть за відсутності укладеного колективного договору, профспілка зберігає право брати участь у регулюванні трудових відносин на підприємстві.

Як слушно зазначає Н. Гетьманцева, що колективний договір в сучасних умовах господарювання має регулювати соціально-трудова відносина між різними трудовими колективами організацій, підприємств, установ і роботодавців. Він є тим правовим актом, що приймається не на законодавчому рівні, а заінтересованими сторонами шляхом досягнення домовленостей у вирішенні різних питань соціально-економічного, трудового та виробничого характеру [1, с. 104].

Розглянемо ключові зміни у сфері колективно-договірного регулювання. У березні 2022 року було прийнято Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (Закон №2136), у якому містяться норми, що впливають на колективно-договірне регулювання.

Пріоритетність Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» в порівнянні з іншими законодавчими актами, що регулюють трудові питання, означає, що цей закон має першочергове застосування в умовах воєнного конфлікту. Тобто, його норми мають пріоритет у вирішенні та регулюванні трудових відносин під час дії правового режиму воєнного стану порівняно з іншими аналогічними нормами в інших законодавчих актах. Такий підхід спрямований на забезпечення чіткості та однозначності в правовому регулюванні трудових відносин у надзвичайних ситуаціях та визначає юридичну ієрархію між різними нормативно-правовими актами в цій сфері. Однак, важливо відзначити, що цей закон не охоплює питань захисту порушених трудових прав [8].

Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» став реакцією на безпрецедентні виклики, що постали перед українською економікою та суспільством внаслідок війни в Україні. Цей нормативно-правовий акт детально регулює всі аспекти трудових відносин в умовах воєнного стану, надаючи необхідні інструменти для забезпечення стабільності та захисту прав як працівників, так і роботодавців. Законом передбачено спрощену процедуру укладення трудових договорів в умовах воєнного стану, надано можливість роботодавцю вносити зміни до істотних умов праці в односторонньому порядку у випадках, передбачених законом, з обов'язковим повідомленням працівника, встановлено особливості розірвання трудових договорів, визначає особливості встановлення режиму роботи, надає додаткові гарантії з оплати праці, передбачає виплату компенсацій тощо. Основним завданням цього документа є забезпечення адаптації роботи підприємств до умов війни.

Слід наголосити на тому, що навіть в умовах воєнного стану фундаментальні принципи трудового права не повинні порушуватися. Наприклад,



заборона дискримінації та право на гідні умови праці повинні залишатися невід’ємними складовими трудових відносин. Особливу роль у захисті трудових прав відіграють колективні договори та угоди, які в умовах воєнного стану набувають ще більшого значення. Тому дуже важливим кроком у напрямку захисту трудових прав стало прийняття Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників» [6], який покликаний забезпечити додаткові гарантії для працівників в умовах воєнного стану. Зокрема, закон забороняє будь-які форми дискримінації у сфері праці та передбачає ефективні механізми захисту прав працівників, які зазнали дискримінації.

Згідно із Законом. №2136 «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [8], роботодавець отримує право ініціювати зупинення дії окремих положень колективного договору. Відповідно до статті 11 цього Закону роботодавець має право зупинити дію певних положень колективного договору на свій розсуд, що потенційно обмежує права працівників.

Норма про призупинення дії колективного договору викликала неоднозначну реакцію серед роботодавців та профспілок. Хоча законодавство передбачає таку можливість, процедура її реалізації вимагає чіткого дотримання вимог і обов’язкової згоди працівників. Тобто, тимчасове призупинення дії договору не може бути одностороннім рішенням роботодавця. Ігнорування цієї вимоги призводить до порушення балансу прав сторін трудових відносин і підриває довіру до колективного договору як інструменту захисту прав працівників.

Нечіткість формулювань ст. 11 Закону виключно як права роботодавця ініціювати зупинення дії окремих положень колективного договору залишає багато невизначеностей щодо процедури такого зупинення та необхідності її реєстрації. Ця нечіткість у законодавстві ускладнює його застосування на практиці та створює ризики зловживань з боку роботодавців. Більшість підприємств не мають чіткого розуміння, як правильно застосовувати цю норму, не порушуючи інших трудових законів. Отже, зміни до ст. 11 Закону, хоча й були спровоковані воєнним станом, призвели до нових проблем і потребують доопрацювання, щоб забезпечити ефективне правове регулювання трудових відносин на локальному рівні.

Згідно із Законом України «Про колективні договори і угоди» [7], колективний договір визначає взаємні зобов’язання сторін з питань регулювання виробничих, трудових та соціально-економічних відносин, зокрема щодо змін в організації виробництва та праці, зайнятості, робочого часу і часу відпочинку, нормування, оплати й охорони праці, а також встановлення гарантій, компенсацій і гарантій діяльності профспілкової організації працівників. Закон №2136 надає роботодавцю право ініціювати зупинення окремих



положень колективного договору. Оскільки в Законі не визначено конкретні положення, які можуть бути зупинені, роботодавець має провести консультації з виборним органом первинної профспілкової організації. Ці консультації повинні відбутися у форматі спільного засідання з оформленням протоколу, причому сторони мають право самостійно обирати форму проведення засідання залежно від конкретних обставин. Така ініціатива роботодавця повинна бути обґрунтована необхідністю досягнення цілей воєнного стану. Сторони зобов'язані поінформувати працівників про ухвалене спільне рішення щодо зупинення окремих положень колективного договору.

Згідно зі статтею 11 Закону №2136, роботодавець має право призупинити дію окремих положень колективного договору за власною ініціативою. Це може включати й положення про оплату праці, що є зміною істотних умов праці без обов'язкового попередження за два місяці. Однак така зміна потребує згоди працівника, і у разі відмови працівник може бути звільнений за пунктом 6 статті 36 КЗпП із виплатою вихідної допомоги. Також на період дії воєнного стану призупиняється стаття 44 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», що регламентує відрахування коштів на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу, а також відповідні положення колективних договорів (частина 2 статті 14 Закону №2136).

Зазначена норма на період дії воєнного стану звільняє роботодавців від обов'язку відраховувати кошти первинним профспілковим організаціям на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу в розмірах, передбачених колективним договором та угодами, але не менше ніж 0,3 відсотка фонду. Однак при цьому роботодавців не позбавляють права за можливості здійснювати такі відрахування добровільно. Ці відрахування, передбачені колективним договором, мають спрямовуватися на необхідну підтримку всіх працівників підприємства, які її потребують в умовах воєнного стану, незалежно від їх членства у профспілці та фактичного місця проживання на території України. Передбачене у частині 2 статті 14 Закону №2136 призупинення відповідних норм колективних договорів щодо згаданих відрахувань не може здійснюватися в односторонньому порядку [11, с.20].

Згідно зі статтею 14 Закону України «Про колективні договори і угоди» воно має супроводжуватися обов'язковими попередніми консультаціями з профспілками з подальшим інформуванням працівників про ухвалення відповідного спільного рішення. Стаття 42 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», згідно з якою роботодавець зобов'язаний створювати умови для діяльності профспілок, зокрема перераховувати на рахунок профспілки профспілкові членські внески працівників, залишається чинною.

Тож цілком слушним є те, що зупинення дії окремих положень колективного договору має бути обґрунтованим і здійснюватися за результатами



консультацій між роботодавцем та представниками працівників. Процедура таких консультацій має бути зафіксована в протоколі. Обидві сторони повинні забезпечити прозорість процесу, інформуючи працівників про прийняте рішення.

Вважаємо необхідним наголосити на вкрай важливому значенні соціального діалогу на локальному рівні. Саме за допомогою цього дієвого механізму можна досягти компромісу. Очевидно, що функціонування підприємства в умовах воєнного стану значно ускладнене. Підприємства стикаються з безпрецедентними викликами, що вимагають від усіх учасників трудових відносин максимальної гнучкості та відповідальності.

Як наголошує В. Олюха, важливим питанням в умовах воєнного стану є «досягнення балансу між інтересами власника та членами трудового колективу, що обумовлює і обмеження певним чином окремих прав працівника на період дії воєнного стану. Цей баланс досягається на основі дотримання чинних норм законодавства. Тому дороговказом можуть бути нормативно-правові акти, що приймаються на державному рівні». В умовах війни соціальне партнерство на підприємстві вимагає відповідального відношення не тільки з боку власника, але і з боку всіх працівників. Основою взаємовідносин, що допоможуть підприємству подолати труднощі воєнного часу, мають бути взаємні поступки щодо задоволення власних інтересів не тільки від власника бізнесу, але і від колективу та від кожного працівника [5, с.225].

Отже, соціальне партнерство в цей період набуває особливого значення. Взаємодія між роботодавцем і працівниками має бути побудована на принципах взаємоповаги, довіри та соціальної відповідальності. Законодавство встановлює певні рамки для таких відносин, однак саме соціальний діалог дозволяє знаходити оптимальні рішення, що враховують інтереси всіх сторін. Тому важливим є дотримання законодавства, врахування принципів соціального діалогу на локальному рівні, готовність до компромісів. Соціальне партнерство є запорукою стабільності підприємства та його успішного розвитку навіть у найскладніших воєнних умовах.

Закон № 2136-ІХ використовує різні терміни для опису тимчасового припинення дії окремих положень колективного договору, що ускладнює розуміння та застосування законодавства. Така невизначеність може призвести до суперечливих тлумачень і правових спорів. Для усунення цієї проблеми науковці пропонують використовувати єдиний термін "призупинення". Це забезпечить більшу правову визначеність та полегшить застосування закону на практиці.

Закон № 2937-ІХ суттєво змінив підхід до регулювання трудових відносин в умовах повоєнного відновлення. Зокрема, новий закон надає



сторонам колективних договорів більшу автономію у вирішенні питань, пов'язаних з призупиненням дії окремих положень. Це дозволяє сторонам більш гнучко адаптуватися до змінних умов і уникнути трудових спорів. Однак, новий порядок може призвести до невизначеності у випадках, коли сторони не можуть досягти згоди щодо умов призупинення. Тому важливо розробити детальніші підзаконні акти, які б конкретизували процедуру призупинення і врегулювали можливі спори.

Призупинення колективного договору може відбуватися двома способами: за взаємною згодою сторін або внаслідок настання форс-мажорних обставин, таких як стихійні лиха, війсьні дії тощо. У другому випадку сторона, яка постраждала від форс-мажору, має право самостійно прийняти рішення про тимчасове призупинення виконання відповідних положень договору, повідомивши про це інших учасників колективно-договірних відносин. Після усунення причин форс-мажору дія договору відновлюється в повному обсязі.

Основним методом запровадження призупинення дії окремих положень колективних договорів має бути лише колективно-договірний. У такому разі до компетенції сторін колективного договору належать питання щодо визначення підстав та умов, порядку запровадження призупинення колективного договору, поновлення його дії, визначення правових наслідків виконання чи невиконання призупинених зобов'язань колективного договору. Водночас за централізованим рівнем необхідно залишити питання встановлення мінімальних гарантій та вимог щодо запровадження призупинення, які є обов'язковими для сторін колективного договору. Згідно із Законом України «Про колективні угоди та договори» такою вимогою є інформування зацікавлених осіб (працівників, іншої сторони колективного договору, органу, що здійснив повідомну реєстрацію цього договору). Така вимога має організаційно-формальний характер, оскільки лише доводить до відома факт застосування призупинення дії окремих положень колективного договору. З метою захисту прав працівників можна було б передбачити у законах випадки, коли не допускається призупинення дії окремих положень колективних договорів.

Стаття 26 Закону № 2937-IX містить аналогічні норми щодо призупинення дії положень колективних договорів.

Порівняльний аналіз положень, що регулюють зупинення та призупинення колективних договорів, надано у дослідженнях С. Черноус та О. Тищенка. Вчені виокремили спільні та відмінні ознаки. Вони зазначають, що зупинення, і призупинення норм колективних угод (договорів) 1) регулюються переважно на договірних засадах; 2) передбачають припинення дії окремих положень, а не всього договору; 3) мають тимчасовий характер, оскільки законодавцем встановлено строки; 4) характеризуються диспозитивними ознаками (можуть



мати місце). Відмінні ознаки: 1) підстави можуть бути будь-якими (за умови їх визнання сторонами); 2) рішення про призупинення приймається за взаємною згодою сторін; 3) строк та порядок призупинення встановлюється угодою сторін. На думку вчених, зупинення вирізняється тим, що: 1) підставами є форс-мажорні обставини, визначені угодою сторін і об'єктивовані шляхом закріплення у колективній угоді (колективному договорі); 2) рішення про зупинення приймається в односторонньому порядку стороною, для якої настали визначені форс-мажорні обставини; 3) тривалість (строк) визначається тривалістю форс-мажорних обставин [10, с. 182-183].

Дослідники З. Козак та Д. Лещух наголошують на тому, що умови та порядок їх застосування зупинення та призупинення договору не є однако-вими та суттєво відрізняється. Зокрема, Закон № 2136-IX передбачив імперативне «призупинення» дії статті 44 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та відповідних норм колективних договорів. Запроваджений цим Законом механізм «призупинення» визначає спеціальні його елементи: – повноважний суб'єкт – Верховна Рада України як єдиний орган законодавчої влади в Україні, до компетенції якої входить прийняття, внесення змін, зупинення, скасування законів; – об'єкт «призупинення» – законодавчі положення щодо зобов'язань роботодавців відраховувати кошти первинним профспілковим організаціям на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу. Закон № 2136-IX також «призупинив» дію відповідних положень колективних договорів. У зв'язку із зазначеним доцільно звернути увагу на те, що Комітет з питань свободи об'єднань (МОП) неодноразово висловлював застереження щодо використання такого імперативного механізму, оскільки він порушує принципи ведення колективних переговорів та свободи сторін колективних договорів; – акт запровадження «призупинення» – запроваджується законом і не потребує жодних локальних нормативно-правових актів чи договорів, які б конкретизували норму закону щодо запровадження «призупинення»; – дія в часі – механізм «призупинення» запроваджується на період дії воєнного стану та втрачає свою дію з його скасуванням, або втрачить свою дію у зв'язку зі скасуванням відповідного законодавчого положення. Натомість Закон України «Про колективні угоди та договори» передбачає зовсім інший механізм запровадження «призупинення» дії окремих положень колективних договорів.

Повноважними суб'єктами застосування такого механізму є лише сторони колективного договору, «призупинення» стосується будь-яких положень колективного договору, зумовлено випадками, які визначені у колективному договорі та не є форс-мажорними обставинами (обставинами непереборної сили), має тимчасовий характер, оскільки строк його застосування має



бути визначений рішенням, прийнятим сторонами колективного договору за взаємною згодою. «Призупинення» не запроваджується автоматично, оскільки потребує наявності у колективному договорі норм, які визначають умови та порядок призупинення на певний строк дії окремих положень договору, а також ухвалення сторонами колективного договору рішення, в якому відображене їх взаємне волевиявлення щодо запровадження «призупинення» дії окремих положень колективного договору [3, с. 122-135].

З огляду на необхідність забезпечення єдиного понятійного апарату в контексті правового регулювання колективних договорів та угод, зокрема у частині застосування термінів, що характеризують тимчасове припинення дії окремих їх положень, деякі дослідники пропонують використовувати єдиний термін «призупинення дії положень колективної угоди (колективного договору)». Такий підхід дозволить об'єднати дві основні правові конструкції: 1) призупинення за взаємною згодою сторін, що є результатом їхньої волевиявлення та спрямоване на забезпечення гнучкості правовідносин; 2) призупинення в односторонньому порядку у випадках, передбачених законом, зокрема, у разі настання форс-мажорних обставин, що обумовлене необхідністю захисту інтересів однієї зі сторін.

Інші ж пропонують для усунення правової невизначеності та недоліків законотворчої техніки пропонуємо законодавцю провести чітке розмежування термінів «зупинення» та «призупинення» дії окремих положень колективних договорів та скорегувати відповідні закони.

Варто зазначити, що ключова роль в усуненні правових прогалин щодо встановлення змістовних характеристик та вимог до положень, які можуть бути призупиненими, належить самим сторонам колективних договорів. Сторони колективного договору можуть або передбачити коло тематичних питань, які не можуть бути призупинені, або, навпаки, визначити коло питань, положення колективних договорів з яких можуть призупинятися. Зрештою, зміст конкретного колективного договору не є ефемерним явищем, а складається з конкретних положень, тому сторони у колективному договорі можуть зазначити чіткі положення, які не можуть бути призупинені. Але ані в першому, ані у другому випадку не можуть призупинятися положення, спрямовані на запобігання виникненню нещасних випадків, професійних захворювань, забезпечують збереження життя і здоров'я працівників на роботі. У такому разі інтереси та права працівника на безпечні та здорові умови праці мають пріоритет у захисті над економічними інтересами, що відображають необхідність введення призупинення дії окремих положень колективного договору. Вважаємо, що законодавець може обмежити право призупиняти окремі положення колективних договорів із питань безпеки працівників, збереження їхнього життя і здоров'я на роботі. Визначальним принципом такого обмеження є пріоритет захисту життя і здоров'я працівників.



Висновки. Аналіз законодавчих змін та практики застосування колективних договорів в умовах воєнного стану дозволяє зробити висновок про наявність як позитивних тенденцій, так і значних проблем. З одного боку, законодавець вживає заходи для адаптації трудового законодавства до нових реалій, зокрема, надаючи сторонам соціального діалогу більшу гнучкість у вирішенні питань, пов'язаних із призупиненням дії окремих положень колективних договорів. З іншого боку, існують певні невизначеності та суперечності в законодавстві, які потребують подальшого усунення. Для забезпечення ефективного функціонування інституту колективних переговорів в умовах воєнного стану необхідно удосконалити законодавчу базу, а саме розробити чіткі та зрозумілі норми, які б регулювали процедуру призупинення дії окремих положень колективних договорів, визначили підстави та умови такого призупинення, а також забезпечили захист прав працівників. Також необхідно створити механізми ефективного соціального діалогу, щоб забезпечити умови для проведення конструктивних переговорів між роботодавцями і працівниками, спрямованих на досягнення компромісних рішень.

Очевидною є необхідність подальшої гармонізації українського законодавства у сфері колективних переговорів з європейським правом. Воєнний стан, хоча й створив додаткові виклики, не має стати перешкодою для руху України до Європейського Союзу. Навпаки, у таких умовах зростає важливість розвитку інститутів соціального діалогу як одного з ключових елементів європейської моделі соціального захисту.

Література

1. Гетьманцева Н. Д. Колективний договір як інструмент соціального управління. Соціально-економічні та правові підстави вдосконалення трудового законодавства на сучасному етапі. Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції. Хмельницький, 2016. с. 101-107. URL: http://old.univer.km.ua/doc/lib/Sotsialno_ekonomichni_ta_pravovi_pidstavi_vdoskonalennya_trudovogo_zakonodavstva_na_suchasnomu_etapi_materiali_Mizhnarodnoi_nauk_prakt_konf_m_Hmel'nitskiy_21_zhovtnya_2016r_.pdf (дата звернення - 04.11.2024).
2. Кодекс законів про працю України. 10 грудня 1971 року № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення - 03.11.2024).
3. Козак З.Я., Лещух Д.Р. Призупинення дії положень колективних договорів щодо безпечних і здорових умов праці. Науковий вісник. 4. 2023. с. 122-135. URL: <http://journals.lvduvs.lviv.ua/index.php/law/article/view/815> (дата звернення - 03.11.2024).
4. Маньгора Т.В., Калеников М.В. Мазур Р. Реформа колективно-договірного регулювання трудових відносин в Україні. Актуальні питання у сучасній науці. 1. 2024. с. 381-393. URL: <http://repository.vsau.org/getfile.php/36667.pdf> (дата звернення - 01.11.2024).
5. Олюха В.Г. Трансформація соціального партнерства на підприємстві в умовах воєнного стану. Матеріали IV Міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої 93-річчю з дня народження члена-кореспондента НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії, Заслуженого діяча науки України, доктора юридичних наук, професора Процевського О.І. Харків, 2022. URL: <https://dspace.hnpu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/04d46dcc-17e0-4b60-a0bb-254ae6844ee9/content> (дата звернення - 04.11.2024).



6. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників. Закон України від 12.05.2022 р. №2253-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2253-20#Text> (дата звернення - 30.10.2024).

7. Про колективні угоди та договори. Закон України. 23 лютого 2023 року № 2937-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2937-20#Text> (дата звернення - 30.10.2024).

8. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану. Закон України від 15.03.2022 р. №2136. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення - 01.11.2024).

9. Чанишева Г. І. Щодо укладання та дії колективних договорів, угод в умовах воєнного стану// Європейський вибір України, розвиток науки та національна безпека в реаліях масштабної військової агресії та глобальних викликів ХХІ століття»: матеріали Міжнар.наук.-практ. конф. (м. Одеса, 17 червня 2022 р.) / за загальною редакцією С. В. Ківалова. Одеса : Видавничий дім «Гельветика», 2022. Т. 1. с. 504-508. URL: <https://hdl.handle.net/11300/19427> (дата звернення - 03.11.2024).

10. Черноус С.М., Тищенко О.В. Проблеми правового регулювання призупинення та зупинення дії положень колективних угод та договорів в умовах воєнного стану та післявоєнний час. Право і суспільство. 2023. № 4. с. 179–188. URL: <http://pravoisuspilstvo.org.ua/archive/2023/42023/26.pdf> (дата звернення - 02.11.2024).

11. Шубін О., Орловська І., Пилипчук О., Приходько В. Соціальний діалог у сфері колективно-договірного регулювання в умовах воєнного стану. Київ. 2023. 56 с. URL: <https://library.fes.de/pdf-files/bueiros/ukraine/20502.pdf> (дата звернення - 03.11.2024).

References:

1. Hetmantseva, N. (2016) Kolektyvnyi dohovir yak instrument sotsialnoho upravlinnia [Collective agreement as a tool of social management]. Sotsialno-ekonomichni ta pravovi pidstavy vdoskonalennia trudovoho zakonodavstva na suchasnomu etapi. Mizhnar.nauk.-prakt. konf. - *Materials of the International Scientific and Practical Conference*. Khmelnytskyi, (pp. 101-107). URL: http://old.univer.km.ua/doc/lib/Sotsialno_ekonomichni_ta_pravovi_pidstavi_vdoskonalennya_trudovogo_zakonodavstva_na_suchasnomu_etapi_materiali_Mizhnarodnoyi_nauk_prakt_konf_m_Hmelnitskiy_21_zhovtnya_2016r_.pdf [in Ukrainian].

2. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy. 10 hrudnia 1971 № 322-VIII [Labor Code of Ukraine. December 10, 1971 No. 322-VIII]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> [in Ukrainian].

3. Kozak, Z., Leshchuk, D.(2023) Pryzupynyennia dii polozhen kolektivnykh dohovoriv shchodo bezpechnykh i zdorovykh umov pratsi [Suspension of provisions of collective agreements regarding safe and healthy working conditions] Naukovi visnyk. 4. 2023. 122-135 p. URL: <http://journals.lvduvs.lviv.ua/index.php/law/article/view/815> [in Ukrainian].

4. Manyhora T.V., Kalenykov M.V., Mazur R. (2024) Reforma kolektyvno-dohovirnoho rehulyuvannia trudovykh vidnosyn v Ukraini [Reform of collective-bargaining regulation of labor relations in Ukraine]. Aktualni pytannia u suchasni nauci - Actual questions in modern science. 1. 2024. S. 381-393. URL: <http://repository.vsau.org/getfile.php/36667.pdf> [in Ukrainian].

5. Olyukha, V., (2022). Transformatsiia sotsialnoho partnerstva na pidpriemstvi v umovakh voiennoho stanu [Transformation of social partnership within enterprises under wartime conditions] Materialy Mizhnar.nauk.-prakt. konf. - *Materials of the International Scientific and Practical Conference*. Kharkiv (pp. 504-508). URL: <https://dspace.hnpu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/04d46dcc-17e0-4b60-a0bb-254ae6844ee9/content> [in Ukrainian].

6. Pro vnesennia zmin do deiakykh zakonodavchykh aktiv Ukrainy shchodo posylennia zakhystu prav pratsivnykiv. Zakon Ukrainy vid 12.05.2022. №2253-IX. [On making changes to some legislative acts of Ukraine regarding strengthening the protection of workers' rights. Law of Ukraine dated May 12, 2022 No. 2253-IX] URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2253-20#Text> [in Ukrainian].



7. Pro kolektyvni uhody ta dohovory. Zakon Ukrainy. 23 liutoho 2023 roku № 2937-IX. [About collective agreements and contracts. Law of Ukraine. February 23, 2023 No. 2937-IX] URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2937-20#Text> [in Ukrainian].

8. Pro orhanizatsiiu trudovykh vidnosyn v umovakh voiennoho stanu. Zakon Ukrainy. 15 bereznia 2022 roku № 2136-IX oplatu pratsi. Zakon Ukrainy. 24 bereznia 1995 roku № 108/95-VR [On the organization of labor relations under martial law. Law of Ukraine. March 15, 2022 No. 2136-IX] URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> [in Ukrainian].

9. Chanyisheva, G. I. (2022). Shchodo ukladennia ta dii kolektyvnykh dohovoriv, uhod v umovakh voiennoho stanu [On the conclusion and effect of collective agreements in wartime]. *Materialy Mizhnar.nauk.-prakt. konf. - Materials of the International Scientific and Practical Conference*. Odesa (pp. 504-508). URL: <https://hdl.handle.net/11300/19427> [in Ukrainian].

10. Chernous, S., & Tyschenko, O. (2023). Problemy pravovoho rehuliuвання pryzupynennia ta zupynennia dii polozhen' kolektyvnykh uhod ta dohovoriv v umovakh voiennoho stanu ta pisliavoiennyj chas [Problems of legal regulation of suspension and interruption of the collective agreements and contracts provisions in the conditions of the martial law and the post-war time]. *Pravo i suspil'stvo*. 2023. № 4. Pp. 179–188. Retrieved from: <http://pravoisuspilstvo.org.ua/archive/2023/42023/26.pdf> [in Ukrainian].

11. Shubin, O., Orlovska, I., Pylypchuk, O., Prykhodko, V. (2023). Sotsialnyi dialoh u sferi kolektyvno-dohovirnoho rehuliuвання v umovakh voiennoho stanu [Social dialogue in the field of collective bargaining regulation under martial law]. Kyiv. 2023. 56 p. URL: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/20502.pdf> [in Ukrainian].