

2. Вахонєва Т.М. Професійні характеристики медичних працівників як учасників трудових правовідносин //Вісник Маріупольського державного університету. Серія: право, 2021, вип. 21, С. 24-34.

3. Загальна декларація прав людини: Декларація ООН від 10.12. 1848 р. URL: [//zakon5.rada.gov.ua/laws/show/995\\_015](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/995_015)

4. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права: Пакт ООН від 16.12.1966 р. //URL: [http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/995\\_042](http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/995_042)

5. Конвенція про права дитини: Конвенція ООН від 20.11.1989 р. //URL: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995\\_021](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_021)

6. Конвенція про права осіб з інвалідністю: Конвенція ООН від 13.12.2006 р. в ред. від 06.07.2016 р. //URL:[http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995\\_g71](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_g71)

7. Про мінімальні норми соціального забезпечення; Конвенція МОП №102 від 28.06.1952 р. // URL: [http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993\\_011](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_011)

8. Андріїв В.М. Міжнародне трудове право: навчальний посіб. / В. М. Андріїв. – Київ: ВД «Дакор», 2017. – 574 с.

9. Про медичні допомоги та допомоги у випадку хвороби: Конвенція МОП №130 від 25.06.1969 р. //URL: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993\\_184](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_184)

10. Цебенко С., Журавель М. Міжнародно-правові стандарти у сфері охорони здоров'я: до характеристики джерел. // Вісник Національного університету "Львівська політехніка". Серія: "Юридичні науки" № 3 (27), 2020. – С.116-124.

11. Права людини у сфері охорони здоров'я: практичний посібник: за наук. ред. І. Я. Сенюти. Львів: Вид-во ЛОБФ «Медицина і право». – 2012. - 552 с. //URL: <http://lawyer.org.ua>.

УДК 349.2

DOI: 10.32751/2617-5967-2025-01-02

Вавженчук С. Я.

*доктор юридичних наук, професор,  
професор кафедри трудового права та  
права соціального забезпечення,  
навчально-наукового інституту права,*

*Київського національного університету імені Тараса Шевченка*

*<https://orcid.org/0000-0002-6968-6720>*

## ОСОБЛИВОСТІ УКЛАДЕННЯ КОЛЕКТИВНОЇ УГОДИ (ДОГОВОРУ) ЗА НОВЕЛІЗОВАНИМ ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ

*Стаття присвячена особливостям укладення колективної угоди та колективного договору з врахуванням норм нового Закону України «Про колективні угоди та договори». Автором здійснено огляд основних наукових праць у темі укладення колективної угоди або колективного договору. У роботі окрема увага сфокусована на науковій дискусії щодо розуміння термінологічного апарату колективно-договірної регламентації та розумінні ефективності правових моделей укладення колективних угод (договорів). Автором приділено увагу порядку укладення колективної угоди (договору) у тому числі правовим*

моделям приєднання до колективної угоди та колективного договору у ключі аналізу норм нового Закону України «Про колективні угоди та договори». З огляду на правову традицію та доктрину, новий Закон України «Про колективні угоди та договори», окремо у статті звертається увага на розмежування таких термінів як «укладеність», «чинність» та «дія» колективної угоди (договору). При аналізі змісту термінів «укладеність», «чинність», «дія» колективної угоди (договору) застосовано методологічно-аксіоматичний підхід. Аналізуючи різні правові прийоми, обґрунтовується можливість застосування лише прийому юридичної фікції, який дає можливість пояснити розмежування термінів «укладеність» та «чинність» колективної угоди (договору) в Законі України «Про колективні угоди та договори». Також у статті фокусується увага на науковій дискусії в наукових правових колах у ключі аналізу нового терміну «суб'єктний склад сторони». Окрему увагу при цьому також приділяється аналізу моделей приєднання до колективної угоди. Приєднання до колективної угоди та колективного договору здійснюється через квазімодель договору приєднання. Однак, згадана правова модель в Законі термінологічно ускладнена (зокрема, через застосування нового для трудового права терміну «суб'єкти сторони соціального діалогу») та видозмінена за рахунок створення множинності на стороні колективної угоди, що унеможливорює розглядати таку модель у якості класичної.

**Ключові слова:** колективний договір (угода), угода, договір, трудові відносини, охорона трудових прав.

*The article deals with the peculiarities of concluding a collective agreement and collective contract with due regard to the provisions of the new Law of Ukraine “On Collective Agreements and Contracts”.*

*The author reviews the main scientific works on the topic of concluding a collective agreement or contract. The article focuses on the scientific debate on understanding the terminology of collective bargaining regulation and understanding the effectiveness of legal models for concluding collective agreements (contracts).*

*The author pays attention to the procedure for concluding a collective agreement (contract), including legal models of joining a collective agreement or contract in the context of the analysis of the provisions of the new Law of Ukraine ‘On Collective Agreements and Contracts’.*

*Given the legal tradition and doctrine, the new Law of Ukraine “On Collective Agreements and Contracts”, the article draws special attention to the distinction between such terms as ‘conclusion’, ‘validity’ and ‘effect’ of a collective agreement (contract).*

*In analysing the content of the terms ‘conclusion’, ‘validity’, and ‘effect’ of a collective agreement (contract), the author applies the methodological and axiomatic approach. By analysing various legal techniques, the author substantiates the possibility of using only the technique of legal fiction, which makes it possible to explain the distinction between the terms ‘conclusion’ and ‘validity’ of a collective agreement (contract) according to the Law of Ukraine ‘On Collective Agreements and Contracts’.*

*The article also focuses on the scientific debate in terms of analysing the new term ‘subject composition of a party’. Special attention is also paid to the analysis of models of joining a collective agreement.*

*Accession to a collective agreement or contract is carried out through a quasi-model of an*

*agreement of adhesion. However, this legal model according to the Law is terminologically complicated (in particular, due to the use of the term 'social dialogue parties', which is new to labour law) and modified by creating multiplicity on the side of the collective agreement, which makes it impossible to consider this model as a classic one.*

**Keywords:** *collective agreement (contract), agreement, contract, legal relations, protection of labour rights*

**Актуальність дослідження.** В рамках реформаційних процесів трудо-правового поля з прийняттям нового Закону України «Про колективні угоди та договори» (далі - Закон) у наукових колах розгорнулася гостра дискусія щодо термінологічного апарату колективно-договірної регламентації та правових моделей укладення колективних угод (договорів). У цьому ключі наукової розвідки порядок укладення колективної угоди (договору), у тому числі модель приєднання до колективної угоди та колективного договору, викликає особливу цікавість. Адже їх жваве обговорення в правових колах дає імпульс для нових перспективних наукових досліджень, які невілюватимуть трагічний досвід катарсису диванних експертів.

**Ступінь наукової розробки проблематики.** Проблемами правової регламентації колективної угоди та колективного договору займалися такі науковці як С. Венедіктов, І. Жигалкін, М. Іншин, О. Луценко, Я. Сімутіна, Г. Чанишева, О. Ярошенко та ін.

2007 р. С. Венедіктов у статті «Роль колективного договору в правовому регулюванні трудових відносин» звернув увагу на укладеність колективного договору та прийшов до висновку, що укладення або не укладення колективного договору є внутрішньою справою власника підприємства (уповноваженого ним органу) та працівників [1, с. 20-23]. Окремо варто звернути увагу на наукове видання 2021 р. «Індивідуальне та колективне трудове право України» колективу авторів: О. Луценко, О. Ярошенко, М. Іншин, І. Жигалкін [2], де піднято окремі проблеми динаміки колективного договору. У 2024 р. Я. Сімутіна опублікувала статтю «Проблеми реалізації колективних трудових прав за межами трудових правовідносин» де зацентровано увагу на компоративістиці, практиці ЄСПЛ та практиці Європейський комітет соціальних прав в контексті права на укладення колективного договору самозайнятими особами, що працюють на цифрових платформах [3, с. 34-41]. Новелізація колективно-трудоного регулювання спричиняє необхідність змінити кут зору, а можливо й переосмислити окремі підходи до порядку укладення колективної угоди (договору).

Стаття ґрунтується на численних публікаціях автора (підручниках, навчальних посібниках, монографіях, наукових статтях, тезах тощо) та в тій чи іншій мірі відображає власні раніше опубліковані наукові результати. Як наслідок, у частині раніше опублікованих автором (частково або повністю) наукових результатів, ця праця не містить нових наукових результатів. Зокрема, у статті використано власні результати, що були раніше оприлюднені автором у навчальному посібнику «Договірне право» 2011 р. [4.] та підручниках «Договірне право Т. 1» 2022 р. [5], «Охорона та захист трудових прав працівників» 2021 р. [6], тезах «Укладення колективного договору (угоди) в новелізованому трудовому законодавстві: краплина термінологічного трагізму» 2024 р. [7, с. 102-103].

**Мета статті** полягає у з'ясуванні основних особливостей укладення колективної угоди (договору) через призму нового Закону України «Про колективні угоди та договори».

**Результати.** У першу чергу варто звернути увагу на правовий джаз у співвідношенні

терміну «чинність» колективної угоди (договору) з терміном «укладеність» колективної угоди (договору). Відповідно до ч. 2 ст. 14 Закону України «Про колективні угоди та договори» колективна угода набирає чинності з дня її підписання, якщо інше не зазначено в угоді. Така сама норма існує щодо набрання чинності колективним договором. Так, відповідно до ч. 2 ст. 23 Закону України «Про колективні угоди та договори» колективний договір набирає чинності з дня його підписання, якщо інше не зазначено в цьому договорі. Тобто, правова «прив'язка» чинності колективної угоди (договору) здійснюється не до моменту укладення угоди (що має місце у класичних підходах в договірному праві), а до факту підписання такої угоди. У той же час відповідно до ч. 1 ст. 14, ч.1 ст. 23 Закону України «Про колективні угоди та договори» укладення колективної угоди (договору) здійснюється шляхом її підписання уповноваженими представниками сторін у визначений сторонами строк. Виникає питання, а чи зміст терміну «укладення колективної угоди (договору)» дорівнює змісту терміну підписання «колективної угоди (договору)»? Важко не погодитися з тезою про те, що підписання колективної угоди (договору) є лише однією з форм вираження волі сторін колективної угоди (договору) при її укладенні [7, с. 102-103].

Застосування у згаданій нормі терміну «чинність» колективної угоди (договору) породжує питання співвідношення його з терміном «укладеність» колективної угоди (договору) (що використовується у низці норм згаданого Закону – ст. 6, 7, 9, 10, 14 та ін) та терміном «дія» колективної угоди (ст. 16 Закону). Іншими словами, враховуючи норми ч. 2 ст. 14, ч. 2 ст. 23 Закону України «Про колективні угоди та договори» та паралельне застосування в наведеному Законі згаданих термінів, впливає, що колективна угода (договір) може бути укладеною але не чинною [7, с. 102-103].

Зупиняючись на цій проблематиці не можливо не згадати аксіоми правової науки. Укладеність колективної угоди (договору) а ргіогі передбачає, що права та обов'язки у її сторін виникають саме з моменту її укладення. Тобто, якщо сторони колективної угоди (договору) у належній формі досягли згоди з всіх істотних умов такої угоди (договору), то права та обов'язки при цьому не можуть не виникнути. Тоді виникає логічне запитання: які правові наслідки укладеної колективної угоди (договору), що не набрала чинності? З аналізу вищенаведених норм можна прийти до висновку, що застосування прийому юридичної фікції дає можливість пояснити розмежування термінів «укладеність» та «чинність» колективної угоди (договору) [7, с. 102-103]. Адже за укладеною колективною угодою (договором), що не набрала чинності, права та обов'язки виникли, але не можуть бути реалізовані сторонами до моменту набрання нею чинності. Таким чином, лише через застосований прийом юридичної фікції терміни «укладеність» та «чинність» колективної угоди (договору) можуть мати різний зміст.

Разом із цим, терміни «дія» та «чинність» колективної угоди, у розумінні змісту норм ст. 16 Закону України «Про колективні угоди та договори», слід розуміти, як тотожні, в іншому випадку розмежувати їх неможливо через відсутність критерію такого розмежування та з точки зору правової методології нормативної техніки [7, с. 102-103].

У ст. 23 Закону України «Про колективні угоди та договори» відсутня вказівка на момент укладення колективного договору. Враховуючи те, що колективний договір є консенсуальним договором, та враховуючи ч. 1 ст. 23 Закону України «Про колективні угоди та договори», він буде вважатися укладеним з моменту досягнення сторонами згоди з усіх істотних умов колективного договору у письмовій формі. Така згода здійснюється сторонами добровільно, тобто на підставі вільного волевиявлення під час переговорів.

Разом із цим право на укладення колективного договору *не є абсолютним* з огляду на норми п. 2 ст. 6 Європейської соціальної хартії (переглянутої). Відповідно до п. 2 ст. 6 Європейської соціальної хартії (переглянутої) з метою забезпечення ефективного здійснення права на укладання колективних договорів Сторони зобов'язуються сприяти, коли це необхідно і доцільно, створенню механізму переговорів на добровільній основі між роботодавцями або організаціями роботодавців та організаціями працівників з метою регулювання умов праці за допомогою колективних договорів. Тобто, Європейський Суд з прав людини, звернувши увагу, на те що п. 2 ст. 6 Європейської соціальної хартії (переглянутої) не передбачає "реального права" на укладення колективних договорів. Згадана стаття підтверджує добровільний характер переговорів про укладення колективних договорів і самих таких договорів [8]. Разом із цим право на укладення колективного договору не підлягає обмеженню за рамками Європейської соціальної хартії [7, с. 102-103].

На рівні згаданого Закону сторони управління визначити строк для підписання колективного договору. Враховуючи правило абз. 2 ч. 1 ст. 23 Закону України «Про колективні угоди та договори», якщо сторонами не визначено строк підписання колективного договору, договір підписується протягом п'яти робочих днів з дня прийняття відповідного рішення загальними зборами (конференцією) працівників. Такий строк підписання сторони визначають за рамками умов колективного договору. Крім того, Закон не містить окремої вимоги щодо форми рішення загальних зборів (конференції) працівників, що вказує на можливість застосування будь-якої форми такого рішення.

Окрему увагу при цьому також потрібно приділити приєднанню до колективної угоди. Приєднання до колективної угоди здійснюється через правову модель договору приєднання. Втім, згадана правова модель в Законі термінологічно ускладнена (зокрема, через застосування нового для трудового права терміну «суб'єкти сторони соціального діалогу») та видозмінена за рахунок створення множинності на стороні колективної угоди, що унеможливує розглядати таку модель у якості класичної через яку здійснюється пряме приєднання управленої особи до колективної угоди.

Означена правова модель приєднання до колективної угоди визначена на рівні ст. 15 Закону України «Про колективні угоди та договори». Так, відповідно до ч. 1 ст. 15 Закону України «Про колективні угоди та договори» до відповідної сторони укладеної колективної угоди можуть приєднатися суб'єкти сторони соціального діалогу відповідного рівня, які утворені після підписання такої угоди і беруть зобов'язання щодо її виконання. Законодавець через вказівку на імперативну норму ч. 2 ст. 15 Закону України «Про колективні угоди та договори» позбавляє відповідну сторону права відмовитися від приєднання до колективної угоди інших управлених осіб (учасників соціального діалогу) та права відмовитися від права створення множинності сторони угоди. Наведене можливо розглядати як реалізацію обмеження принципу свободи договору в трудовому праві. Управлена особа здійснює волевиявлення у формі письмового звернення про приєднання. Аналіз норм ст. 15 Закону України «Про колективні угоди та договори» дає підстави для висновку про те, що вони відображають спеціальний порядок приєднання до колективної угоди. Сторона колективної угоди приймає рішення про приєднання (або відмову у приєднанні особи) протягом 15 днів з моменту відповідного звернення управленої сторони. Відповідно до абз. 2 ч. 4 ст. 15 Закону України «Про колективні угоди та договори» рішення про приєднання суб'єкта до сторони угоди або відмову у приєднанні протягом п'яти робочих днів з дня його прийняття надсилається цією стороною угоди суб'єкту, який

звертався щодо приєднання, а копія такого рішення надсилається органу, що здійснив повідомну реєстрацію цієї угоди, до відома та оприлюднення. З точки зору практики застосування слід звернути увагу на те, що у наведеній нормі вжито термін «робочі дні», що породжує різночитання наведеної норми. Адже відсутнє уточнення того чи відповідні 5 робочих днів відносяться до режиму роботи управненої на приєднання особи чи до сторони колективної угоди тощо.

Не можливо обійти у межах цієї теми проблеми приєднання до колективного договору. Приєднання до колективного договору в Україні здійснюється через правову модель створення множинності на стороні колективного договору (стороні працівника). Тобто, як й у випадку з колективною угодою, має місце видозмінена класична правова модель договору приєднання за рахунок створення множинності на стороні колективного договору, що унеможлиблює пряме, класичне, приєднання управненої особи до колективного договору. З одного боку кількість сторін колективного договору залишається незмінною, однак множинність однієї сторони має всі ознаки мінливості.

Наведене логічно впливає зі змісту норм ст. 24 Закону України «Про колективні угоди та договори». Так, відповідно до ч. 1 ст. 24 Закону України «Про колективні угоди та договори» до сторони працівників колективного договору можуть приєднатися профспілки чи організації профспілок, які мають статус первинних, що представляють інтереси працівників цього роботодавця та легалізовані (зареєстровані) після укладення цього договору.

Відповідно до абз. 2 ч. 1 ст. 24 Закону України «Про колективні угоди та договори» приєднання до сторони працівників колективного договору здійснюється в порядку, визначеному цим колективним договором, шляхом зміни суб'єктного складу сторони. У нормі відображений новий термін «суб'єктний склад сторони», що викликав дискусію в наукових правових колах у ключі правової традиції та правозастосовчої практики. Загально відомо, що в юридичній доктрині термін «суб'єктний склад» прийнято застосовувати для позначення сторін правовідносин або правовідношення. Якщо одна сторона правовідношення налічує декілька осіб, яким одночасно належать відповідне суб'єктивне право або суб'єктивний обов'язок, що окреслені відповідним правовідношенням, тоді має місце множинність осіб на цій стороні правовідношення.

З врахуванням диспозитивного правила абз. 2 ч. 1 ст. 24 Закону України «Про колективні угоди та договори» порядок такого приєднання сторони повинні визначити у змісті колективного договору. Однак, така норма є альтернативно-імперативною. Адже якщо порядок приєднання відсутній у колективному договорі або суперечить вимогам Закону України «Про колективні угоди та договори», сторони зобов'язані застосувати порядок приєднання, що визначений законом у ч. 3 ст. 24 Закону України «Про колективні угоди та договори». У наведеній нормі зазначено, що профспілка чи організація профспілки, що має статус первинної та легалізована (зареєстрована) після укладення колективного договору, подає заяву про приєднання до сторони працівників органу, який підписав колективний договір від імені працівників, та надає інформацію про кількість членів профспілки, яких об'єднує ця профспілкова організація. Таким чином, профспілка управнена подати заяву про приєднання у випадку наявності у неї спеціального правового статусу. Вимог до форми такої заяви Закон України «Про колективні угоди та договори» не містить, що дозволяє подати відповідну заяву у будь-якій формі, що не заборонена законом.

Виходячи з аналізу норм ч. 3 ст. 24 Закону України «Про колективні угоди та

договори», орган, який уклав колективний договір на стороні працівника протягом 10 робочих днів проводить переговори та приймає рішення про приєднання або відмову та повідомляє про це заявника. У Законі України «Про колективні угоди та договори» не визначено особу, яка управнена обліковувати «робочі дні» та їх «прив'язку» до режиму роботи відповідних осіб. Також у наведеній нормі реалізовано правило мовчазної згоди на приєднання до колективного договору. Так, у ч. 3 ст. 24 Закону України «Про колективні угоди та договори» прямо передбачено, якщо орган, який підписав колективний договір від імені працівників, не надав відповіді у встановлений строк, рішення про приєднання до сторони працівників вважається прийнятим. Таким чином, з аналізу відповідних норм цього Закону випливає, що приєднання до колективного договору може бути реалізоване без прямого волевиявлення особи, що уклала колективний договір зі сторони працівників в силу недоговірною публічного обов'язку зафіксованого в законі через нормативну формулу «рішення про приєднання до сторони працівників вважається прийнятим». Тобто, на рівні Закону України «Про колективні угоди та договори» укладення колективного договору через правову квазімодель договору-приєднання може бути реалізовано й на підставі одностороннього волевиявлення особи-заявника.

**Висновки.** Підсумувавши викладене, можемо констатувати, що мета роботи досягнута, адже з'ясовані основні особливості укладення колективної угоди (договору) через призму нового Закону України «Про колективні угоди та договори».

Разом із цим автор прийшов до наступних висновків. По-перше, автор утверджується у раніше висловленій думці про те, що лише застосування прийому юридичної фікції дає можливість пояснити розмежування термінів «укладеність» та «чинність» колективної угоди (договору), адже у цьому разі за укладеною колективною угодою (договором), що не набрала чинності, права та обов'язки виникли, але не можуть бути реалізовані сторонами до моменту набрання нею чинності. По-друге, як й у випадку з колективною угодою, у колективному договорі має місце видозмінена класична правова модель договору приєднання за рахунок створення множинності на стороні колективного договору, що унеможлиблює пряме, класичне, приєднання управненої особи до колективного договору. З одного боку кількість сторін колективного договору залишається незмінною, однак множинність однієї сторони має всі ознаки мінливості. По-третє, з аналізу відповідних норм розглядуваного Закону випливає, що приєднання до колективного договору може бути реалізоване без прямого волевиявлення особи, що уклала колективний договір зі сторони працівників в силу недоговірною публічного обов'язку зафіксованого в законі через нормативну формулу «рішення про приєднання до сторони працівників вважається прийнятим». Іншими словами, на рівні Закону укладення колективного договору через правову квазімодель договору-приєднання може бути реалізовано й на підставі одностороннього волевиявлення особи-заявника.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Венедіктов С. Роль колективного договору в правовому регулюванні трудових відносин. Форум права. 2007. № 2. С. 20-23.
2. Луценко О., Ярошенко О., Іншин М., Жигалкін І. Індивідуальне та колективне трудове право України. За ред. О. Ярошенка. Х.: Юрайт, 2021. 213 с.

3. Сімутіна Я.В. Проблеми реалізації колективних трудових прав за межами трудових правовідносин. *Серія ПРАВО*. Вип. 83: ч. 2. С. 34-41.
4. Вавженчук С.Я. Договірне право: Навч. посіб. К.: КНЕУ, 2011. 584 с..
5. Вавженчук С.Я. Договірне право: підручник: у 2 т. Т. I. Харків : Право, 2022. 632 с.
6. Вавженчук С.Я. Охорона та захист трудових прав працівників: підручник. 3-є вид. перероб та доп. Х. : Право, 2021. 592 с.
7. Вавженчук С.Я. Укладення колективного договору (угоди) в новелізованому трудовому законодавстві: краплина термінологічного трагізму. Правові виклики сучасності: законодавче реагування на геополітичні й історичні проблеми : Матеріали IV Міжнар. наук.-практ. онлайн конф. (Чернівці, 24 листопада 2023 р.) / [редкол.: Н. Д. Гетьманцева (голова) та ін.]. Чернівці : Чернівець. нац. ун-т ім. Ю. Федьковича, 2023. С. 102-103.
8. Справа Шведської профспілки машиністів поїздів. Eur. Court of Human Rights Rep., Series A, No. 19 (1976). URL: [https://hudoc.echr.coe.int/ukr#{%22itemid%22:\[%22001-57499%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/ukr#{%22itemid%22:[%22001-57499%22]})

УДК 342.25:342.78(477)

DOI: 10.32751/2617-5967-2025-01-03

**Бойко С. Ю.**

*кандидат юридичних наук,  
старший науковий співробітник НДІ  
Державного будівництва та місцевого  
самоврядування при НАПрН України,  
доцент кафедри теорії держави та права і  
конституційного права МАУП*

**Андрій В. М.**

*к.ю.н., науковий співробітник  
НДІ державного будівництва та  
місцевого самоврядування НАПрНУ*

## **ПРАВОВИЙ РЕЖИМ ВОЄННОГО СТАНУ ТА ЙОГО ВПЛИВ НА МІСЦЕВЕ САМОВРЯДУВАННЯ**

*У статті досліджено вплив правового режиму воєнного стану на функціонування органів місцевого самоврядування в Україні. Проаналізовано нормативно-правову базу, що регулює діяльність органів місцевого самоврядування в умовах воєнного стану, зокрема Конституцію України, Закон України "Про правовий режим воєнного стану", Закон України "Про оборону України". Розглянуто особливості формування та функціонування військових адміністрацій як тимчасових державних органів, що здійснюють повноваження органів місцевого самоврядування в окремих територіях. Визначено специфіку правового регулювання органів місцевого самоврядування в прифронтових територіях, що проявляється в особливостях реалізації їх повноважень, взаємодії з військовим командуванням, формування та виконання місцевих бюджетів, управління комунальною*