

грошової підтримки внутрішньо переміщених осіб, яка є додатковим до будь-якої державної допомоги заходом соціальної підтримки.

Право на виплату додаткової грошової допомоги за рахунок коштів УВКБ ООН матимуть взаємоузгоджені з Міністерством соціальної політики категорії внутрішньо переміщених осіб, відомості про яких включено до Єдиної інформаційної бази даних про ВПО. Розмір допомоги становитиме 2220 гривень на кожного члена сім'ї на місяць. Виплата допомоги здійснюватиметься щомісячно протягом трьох місяців шляхом зарахування коштів на банківський рахунок внутрішньо переміщеної особи [1].

Пріоритетною категорією для надання додаткової підтримки пропонується визначити внутрішньо переміщених осіб з числа осіб, які одержують пенсію у розмірі до трьох тисяч гривень.

### **Література**

1. Сайт Кабінету Міністрів України від . URL: <https://www.kmu.gov.ua/> (дата звернення 24.05.2022)

УДК 35.076

Цалко Тетяна, к.е.н., доцент

Київський національний університет технологій та дизайну, м. Київ

## **ВИКЛИКИ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ**

Актуальність теми дослідження в будь-якій час трактується складними умовами життя, існування, роботи, прагненням жити и працювати краще, з певним рівнем добробуту, якості освіти, медичних і соціальних послуг. Але з приходом російських агресорів в нашу країну, нам приходится жити і

працювати в непростих умовах. У кожного з нас виникає низка питань, на які доволі складно знайти відповіді. Чи приїде до мене “швидка” і не змінилися умови виклику? Як і в якому випадку викликати поліцію або рятувальну службу? Які державні гарантії щодо сплати оплати праці і нарахування стажу державного службовця в час простою в умовах воєнного стану? І безліч таких і їх подібних питань. І одне головне - у кого запитати і хто має дати відповідь людям. Отже, з усього перерахованого вже випливає висновок про підвищену роль державного службовця під час воєнного стану в Україні. Разом з тим саме робота публічного службовця має бути направлена на те, щоб робота державних органів залишалася ефективною та була направлена на забезпечення спроможності нашої держави та підтримку її громадян, захисників та захисниць.

У зв'язку із вторгненням Російської Федерації та дією на території України воєнного стану Верховною Радою внесено зміни та доповнення до ряду Законів України та прийнято чимало нових. Зокрема, такі зміни не минули і питання організації роботи державних органів в умовах воєнного стану. 15 березня Парламент прийняв Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 року № 2136-IX (далі - Закон № 2136-IX) [1]. Це досить прогресивний і стратегічний крок, адже встановлюються нові тимчасові умови щодо укладення та розірвання трудових договорів, зміни істотних умов праці, переведення на іншу роботу, надання відпусток, максимальної тривалості роботи протягом тижня та періоду відпочинку, оплати праці. [5]

Проте, як бачимо з роз'яснення НАДС, відносини, що виникають у зв'язку із вступом, проходженням та припиненням державної служби, повністю врегульовані Законом № 889-VIII, тому положення Закону № 2136-IX в цій частині до державних службовців не застосовуються. [2,3] На практиці це означає, що для процедур призначення держслужбовців вказані зміни не мають

жодного значення. А от вже закон прийнятий в травні 2022 року регламентує ці питання, а саме Закон України «Про внесення змін до деяких законів України щодо функціонування державної служби та місцевого самоврядування у період дії воєнного стану» [1], яким внесено зміни до Закону України «Про правовий режим воєнного стану» і врегульовано питання призначення на посади державної служби громадян України протягом воєнного стану.

У відповідності до запроваджених в Законі змін, особа яка претендує на посаду, має подавати спрощений перелік документів, а саме: заяву, заповнену особою картку встановленого зразка; документи, що підтверджують громадянство, наявність освіти та досвіду роботи згідно з вимогами законодавства. Тобто, у порівнянні з попереднім переліком документів, скасовується вимога подавати копію Державного сертифіката про рівень володіння державною мовою та заяву на згоду на проходження спеціальної перевірки. Але це не зовсім крок до спрощення, бо все ж таки ці документи треба подати в строк три місяці з дати займання посади. З одного боку - спрощення, з іншого - просто відклали подачу документів на певний строк. Якщо детально розглянути, то наша думка може і не треба було відкладати спеціальну перевірку. Її основне призначення надати можливість дізнатися про деталі біографії особи та виявити потенційно небезпечного кандидата. Відсутність такої перевірки підвищує ризик надання доступу до державних посад особам із сумнівними намірами [6].

Також в Законі зазначено, що при існування загрози для життя і здоров'я державного службовця у зв'язку з веденням бойових дій у районах, в яких розташований державний орган, він може розірвати трудовий договір за власною ініціативою у строк, зазначений у його заяві (крім випадків примусового залучення до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану, залучення до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури).

Зміни щодо кількості днів відпустки не стосуються державних службовців в період воєнного стану. Отже, в порівнянні з працівниками закладів освіти кількість днів щорічної основної оплачуваної відпустки, яка надається державному службовцю не скорочується (частина перша статті 12 Закону № 2136 не поширюється на державних службовців). Також, можуть надаватися і додаткові відпустки, зокрема відпустки за вислугу років, можуть надаватися державним службовцям в установленому порядку.

Підсумовуючи, можна сказати, що всі зміни, які відбуваються в законодавстві направлені на адаптивність державного апарату управління, запобіганню втрати керованості. Є багато питань що стосуються обрання на посаду, строків і порядку проведення конкурсів на посаду, але спрощення в системі трудових відносин у період воєнного стану відбуваються, мають стратегічний характер, вчасні, рішучі і направлені на об'єднання зусиль задля перемоги України!

### Література

1. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15 березня 2022 року № 2136-IX/ (Голос України: офіційне видання від 23.03.2022 — № 64). Електронний документ. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>. Назва з монітору.
2. Про державну службу: Закон України від 10 грудня 2015 № 889-VIII /Електронний документ. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text>
3. Відповіді на запитання щодо дії окремих положень Закону України від 15 березня 2022 р. № 2136 «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». Електронний документ. Режим доступу: <https://nads.gov.ua/vidpovidi-na-aktualni-pitannya-roboti-derzhavnoyi-sluzhbi-u-voyennij-period>
4. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 3 березня 1998 р. № 137/98-ВР (Відомості Верховної Ради України

(ВВР), 1998, № 34, ст.227). Електронний документ. Режим доступу: [https://nspp.gov.ua/images/ЗУ\\_Про\\_порядок\\_вирішення\\_колективних\\_трудових\\_спорів\\_конфліктів.doc](https://nspp.gov.ua/images/ЗУ_Про_порядок_вирішення_колективних_трудових_спорів_конфліктів.doc).

5. Діденко Є. О., Цалко Т. Р., Кирилко Н. М. Дослідження стану стратегічного потенціалу як визначальна вимога ефективного регіонального управління. *Державне управління: удосконалення та розвиток*. 2021. № 4. – URL: <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=2044> (дата звернення: 29.06.2022). DOI: 10.32702/2307-2156-2021.4.32

6. Цалко Т. Р., Невмержицька С. М. Проблеми сучасної підготовки та кадрового забезпечення державної служби в Україні // Електронне наукове видання «Публічне адміністрування та національна безпека». – 2021. – №1. – С. 17-24. – URL: <https://www.inter-nauka.com/uploads/public/16148563087462.pdf>

7. Kasych A., Vochozka M. (2019). The Choice of Methodological Approaches to the Estimation of Enterprise Value in Terms of Management System Goals. *Quality Access to Success*, Vol. 20, No. 169/ April 2019, pp. 3-9.

Kasych A., Vochozka M. Methodological support of the enterprise sustainable development management. *Маркетинг і менеджмент інновацій*. 2018. №1. С.371-381.

8. Касич А.О., Бурба О.А. Інноваційні підходи в практиці управління персоналом конкурентоспроможного підприємства. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Міжнародні економічні відносини та світове господарство*. 2017. Випуск 16, частина 1. С. 147-151.