

## Проблематика локальних нормативно-правових актів як джерело трудового права України<sup>1</sup>

Новікова Д.О.<sup>1</sup>, Третяк М.О.<sup>2</sup>, Канюка Ю.М.<sup>3</sup>

Опубліковано	Секція	УДК
01.01.2026	Право	349.22

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.17506486>

**Анотація.** Досліджено поняття локальних нормативно-правових актів, проаналізовано їхню роль у ієрархічній системі нормативно-правових актів, значення їх у системі джерел права та вплив на розвиток трудових відносин. Проблематика локальних нормативно-правових актів в Україні набуває особливого значення у контексті вдосконалення правової системи та забезпечення ефективного функціонування механізму публічного управління. Локальні нормативно-правові акти є важливим елементом правового регулювання, оскільки деталізують та конкретизують положення законів, адаптуючи їх до потреб окремих установ, організацій, підприємств і територіальних громад. Детально розглянуто види локальних нормативно-правових актів. Використано порівняльний аналіз для виявлення впливу міжнародних нормативно-правових актів на розвиток локальних. Подальший розвиток теоретичних і практичних засад діяльності у цій сфері сприятиме зміцненню принципу верховенства права, забезпеченню правової визначеності та підвищенню ефективності управлінських процесів в Україні. Для вдосконалення правового регулювання трудових відносин необхідно запровадити єдині стандарти підготовки локальних актів, посилити правовий нагляд і правову експертизу, створити централізовані цифрові реєстри та забезпечити прозорість їх застосування для того, аби не перейти межу з централізацією та контролем створення локальних нормативно-правових актів. Такий підхід сприятиме зміцненню верховенства права, підвищенню ефективності управління підприємствами та установами, забезпеченню захисту трудових прав працівників та підвищенню правової визначеності в системі трудового права України. Системне вдосконалення локальної нормотворчості створює умови для стабільного розвитку трудових відносин, підвищення соціальної захищеності працівників і зміцнення ефективності державного управління в сфері праці.

**Ключові слова:** трудове право, локальні нормативно-правові акти, колективний договір, розпорядження, правила внутрішнього розпорядку, джерела трудового права.

---

\* Науковий керівник: Остапенко Л.О. професор кафедри цивільного права та процесу Навчально- наукового інституту права, психології та інноваційної освіти, доцент Національний університет «Львівська політехніка»

<sup>1</sup> Студентка II курсу бакалаврату Навчально-наукового інституту права, психології та інноваційної освіти Національний університет «Львівська Політехніка»

<sup>2</sup> Студентка II курсу бакалаврату Навчально-наукового інституту права, психології та інноваційної освіти Національний університет «Львівська Політехніка»

<sup>3</sup> студентка II курсу бакалаврату Навчально-наукового інституту права, психології та інноваційної освіти Національний університет «Львівська Політехніка»

## The issue of local normative legal acts as a source of labor law in Ukraine

**Annotation.** The concept of local normative legal acts has been studied, their role in the hierarchical system of legal acts, their significance within the sources of law, and their impact on the development of labor relations have been analyzed. The issue of local normative legal acts in Ukraine is becoming increasingly important in the context of improving the legal system and ensuring the effective functioning of the public administration mechanism. Local normative legal acts are an essential element of legal regulation, as they detail and specify the provisions of laws, adapting them to the needs of individual institutions, organizations, enterprises, and territorial communities. The types of local normative legal acts have been examined in detail. A comparative analysis was used to identify the influence of international legal instruments on the development of local acts. Further development of theoretical and practical foundations in this area will contribute to strengthening the rule of law, ensuring legal certainty, and improving the efficiency of administrative processes in Ukraine. To improve the legal regulation of labor relations, it is necessary to introduce unified standards for drafting local acts, strengthen legal oversight and expertise, create centralized digital registries, and ensure transparency in their application, so as not to cross the line into excessive centralization and control over the creation of local normative legal acts. This approach will promote the strengthening of the rule of law, enhance the efficiency of enterprise and institutional management, ensure the protection of workers' labor rights, and increase legal certainty within the system of labor law in Ukraine. Systematic improvement of local rule-making creates conditions for the stable development of labor relations, increased social protection for employees, and enhanced effectiveness of public administration in the field of labor.

**Keywords:** labor law, labor relations, local regulatory acts, collective agreement, prescriptions, internal regulations, sources of labor law.

### Вступ

Трудове право в Україні фундаментально спирається на Конституцію України, як на основоположний закон та нормативно-правовий акт найвищої юридичної сили, далі за ієрархією перебувають закони та підзаконні акти, до яких і належать локальні нормативно-юридичні акти. Локальні акти в системі трудового права Україна написані не ретельно, проте існує тенденція до змін, враховуючи впевнений шлях України до вступу в Європейський Союз.

Локальними нормативно-правовими актами є колективний та індивідуальний договір, правила внутрішнього розпорядку, накази (розпорядження), положення про преміювання та інші. Кожен такий акт є діалогом між роботодавцем та працівником, слугує своєрідною гарантією про права та обов'язки кожної з сторін. Локальні нормативно-правові акти показують, що підприємства, організації, установи можуть мати відносну самостійність та розвиватися, зважаючи на їхні особливості роботи.

Метою даної статті є дослідити проблематику регулювання локальних нормативно-правових актів у законодавстві України під час російсько-української війни.

### Результати

Локальні нормативно-правові акти, безумовно є важливими джерела трудового права, адже створюється вже безпосередньо на підприємстві, в установі, організації. Перш за все, це загальнообов'язкові правила поведінки як для працівників, так і для роботодавців. У Кодексі законів про працю України не міститься згадки про те, що таке локальні нормативно-правові акти, проте можна знайти їхню суть. До прикладу, у п.5 ст.25 вказується, що роботодавець зобов'язаний ознайомити працівника з правилами внутрішнього розпорядку. Ст.43, ст.44 вказують на обов'язку участь профспілок у

затвердженні тих рішень, які стосуються працівників. Ст. 142 закріплює порядок встановлення правил внутрішнього розпорядку, які на підприємствах, в організаціях, установах, що мають критично важливе значення для держави є обов'язковим [0].

Локальні нормативно-правові акти довершують систему джерел права тим, що допомагають адаптувати національне законодавство до реальних проблем у трудових відносинах роботодавця та працівника, а також оперативно реагувати на них.

Локальні нормативно-правові поділяються на види:

за сферою дії – загальної та спеціальної дії. Загальної поширюються на всіх учасників тих трудових відносин, а спеціальної лише на окремі групи працівників;

за строком дії – строкові та безстрокові;

за способом прийняття – ті, що приймаються спільно робітниками та ті, що приймаються суто робітником [0, С. 37-38].

Варто також згадати про поділ локальних нормативно-правових актів на основні види: правила внутрішнього розпорядку, колективний договір, накази (розпорядження).

Як і будь-який нормативно-правовий акт, локальні приймаються з конкретною метою. Їхня мета – деталізація законів, за своєю підзаконною природою. Це означає, що локальні нормативно-правові акти не можуть існувати поза єдиною законодавчою системою. Такі акти не є відчуженими від законодавчої бази. Вони навпаки враховують особливості кожного регіону, а також, що є важливим зараз, безпекову ситуацію.

Роботодавці зіштовхнулися з новими викликами: переїзд працівників в інші регіони України, за кордон, потреба дистанційного працевлаштування там, де це можливо, а також тимчасова окупація.

Локальні нормативно-правові акти мають свої функції. Аналізуючи Кодекс законів про працю України, можна побачити, що перш за все це: регулятивна, захисна, та індивідуалізація. Регулятивна функція, очевидно, безпосередньо на трудові відносини. Захисна, на нашу думку, є істотно важливою, адже зараз у період розвитку людиноцентристських течій, питання належного забезпечення працівників пільгами та гарантіями є актуальним. Функція індивідуалізації, на нашу думку, сприяє тому, аби трудове законодавство України було більш гнучким для підприємств, установ, організацій, підлаштовуючись під особливі умови праці, географічну складову регіону, а також у сучасних реаліях – як далеко лінія бойового зіткнення і яка частота обстрілів. Отже, важливо відмітити одну з головних ролей таких локальних актів – систематизація роботи з можливістю своєрідної автономії. Локальні нормативно-правові акти показують, що своєчасність та доцільність є ознаками таких актів, адже безпосередньо пов'язані з еволюцією українського суспільства, його принципів та поглядів на розвиток держави з можливістю залишити майбутнім поколінням правову державу в усіх сферах соціального життя [0, с.49].

Говорячи про принципи локальних нормативно-правових актів, важливо звернути увагу на принципи гласності, законності, ефективності та, вже згаданий нами раніше, своєчасності. Принцип гласності за основу бере те, що будь-який такий локальний акт (правила внутрішнього розпорядку, колективний договір, накази) мають бути у вільному доступі, а саме прийняття таких актів має бути прозорим з участю профспілки для визначення прав і обов'язків обох сторін. Принцип законності полягає в тому, що кожен локальний нормативно-правовий акт має відповідати актуальним нормам законодавства, які є загально визнаними, включно з нормами міжнародного права, які ратифіковані Верховною Радою України. Принцип ефективності, що мета досягнута з найменшими витратами. Своєчасність вказує на те, що кожен акт має бути прийнятий вчасно відповідно до потреб працівників та роботодавця, а також має враховувати еволюцію та еру діджиталізації [0, с.119]. На нашу думку, зараз українські роботодавці

мають бути сфокусовані на принципі гуманності та звертати більше увагу саме на потреби працівників, на те, що може зробити їх зацікавленим у роботі, а також не повторювати помилок Сполучених Штатів Америки з використанням штучного інтелекту на будь-якій посаді, адже з достатніми умовами кожен працівник буде прагнути досягнути більшого результату і не бути заміненим програмою, яка має здатність не до створення, а до копіювання. До прикладу, компанія «Amazon» зараз займається розробкою складських роботів з технологією штучного інтелекту, також навігаційні карти для кур'єрів, проте основна проблема в тому, що такі великі компанії не мають мотиву покращити життя клієнтів, а лише скоротити власні витрати [0]. Тому, власне, Україна, як правова, соціальна та демократична держава має більше звертати увагу на досвід західних партнерів та союзників задля того, аби зробити трудові відносини сфокусованими на людині як розумній істоті, а не як робочій силі.

Кодекс законів про працю України відповідно до ст.142 вказує на те, що розпорядок на підприємствах, установах, організаціях встановлюється правилами внутрішнього розпорядку, які затверджуються трудовими колективами за поданням роботодавця і виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) на основі типових правил [0]. Правила внутрішнього розпорядку доповнюються технічними інструкціями, положенням про структурні підрозділи підприємств, організацій, установ. Правила внутрішнього розпорядку мають на своїй меті забезпечити відповідно правильний поділ праці, визначення прав і обов'язків, пов'язані з рівнем компетентності кожної особи [0, с.80].

Згідно з ст.10 Кодексу законів про працю України, колективний договір складається на основі законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань з метою врегулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів працівників і роботодавців [0]. Окрім того, колективний договір регламентується Законом України «Про колективні договори і угоди» від 01.07.1993 р. Цей закон встановлює те, що, якщо умови колективного договору погіршують становище працівників, то вони є недійсними [0]. Також колективний договір охоплює нормування і оплату праці, встановлення режиму роботи, умов охорони праці. Проте, на нашу думку, колективний договір наразі є недосконалим видом локального нормативно-правового акту, тому що під час повномасштабного вторгнення ще більше роботодавців ігнорують, підписані ж ними зобов'язань, рідко в практиці трапляється реальна конкретизація та покращення умов праці, низька роль профспілок, які у сучасних реаліях існують тільки формально. Ми вважаємо, що Україна у реаліях російсько-української війни потребує змін у трудовому законодавстві, які стосуються локальних нормативно-правових актів, адже навіть вже вище згаданий Закон України «Про колективні договори і угоди» від 01.07.1993 р. є застарілим і не пристосований до сучасних цінностей, економіки та потреб підприємств, установ, організацій, що вже суперечить принципам ефективності та своєчасності. І звісно, є проблеми правової свідомості як роботодавців, так і робітників. Роботодавці не бачать потреби оновлювати колективні договори, а працівники не бачать потреби підписувати нові колективні договори, які, на їхню думку, є формальністю, яка так і не почне працювати. Хоча, на нашу думку, відсутність колективного договору навпаки сприяє єдності робітників та надання гарантій захисту їхніх прав, що може стати своєрідним каталізатором для досягнення кращих результатів.

У Кодексі законів про працю України немає сформованих визначень, що таке накази та розпорядження. Проаналізувавши ст.60 Кодексу законів про працю України, можна побачити, що законодавець використовує конструкцію: «накази (розпорядження)». Отже, можна дійти до висновку що у юридичній практиці локальних нормативно-правових актів розпорядження та накази мають однаковий контекст. Проте, на нашу думку, це є прогалиною у Кодексі законів про працю України, адже, такий

кодифікований акт має давати відповіді на такі питання, а відсутність таких визначень, що стосуються локальних нормативно-правових актів, робить проблематичнішим тлумачення Кодексу, адже основна суть будь-якого закону полягає в тому, аби унеможливити подвійне тлумачення. Проте варто наголосити на тому, що Кодекс законів про працю України, який за юридичною силою вище, ніж локальні нормативно-правові акти, є радянським нормативно-правовим актом. Це одразу змушує скептично ставитися до вже досягнутого в Україні, адже Українська Держава, яка століттями страждала від свавілля росії, не потребує російської імперіалістичної спадщини навіть у законодавчій базі. Тому, ми вважаємо, що, аби змінити локальні нормативно-правові акти, треба змінити Кодекс законів про працю України, який є основним джерелом для локальних нормативно-правових актів.

Реалізація локальних нормативно-правових актів супроводжується низкою проблем, які обмежують їх ефективність як джерела трудового права.

В Україні вже давно існує проблема **розриву між нормою закону та її реальним застосуванням**. Ця проблема особливо загострилася під час російсько-української війни, коли звичні механізми правового регулювання виявилися неефективними в умовах кризової ситуації.

Однією з проблем є відсутність законодавчо закріпленого визначення терміна «локальний нормативно-правовий акт» створює суттєву правову невизначеність у трудових правовідносинах. Практика свідчить, що різні підприємства по-своєму трактують, які акти мають нормативний характер, а які лише організаційно-розпорядчий. Це призводить до суперечностей між роботодавцем і працівниками щодо обов'язковості певних документів, а також ускладнює судовий контроль за дотриманням трудового законодавства.

Зокрема, суди нерідко визнають недійсними окремі накази або положення підприємств, оскільки вони були прийняті без дотримання процедур, встановлених для нормативних актів (узгодження з профспілками, оприлюднення тощо). Така невизначеність нівелює роль локальних нормативно-правових актів як ефективного джерела трудового права.

Також до проблем реалізації локальних нормативно-правових актів ми можемо віднести порушення процедур розробки та затвердження локальних нормативно-правових актів. Важливою умовою легітимності локальних нормативно-правових актів є їхнє погодження з представниками працівників або профспілковими органами. Однак на практиці цей процес часто має формальний характер — рішення приймаються одноосібно адміністрацією, а трудовий колектив лише ставиться перед фактом. Це знижує рівень довіри до локальних актів і фактично позбавляє працівників можливості брати участь у регулюванні трудових відносин, що суперечить принципу соціального партнерства. У разі виникнення трудових спорів такі акти визнаються судами такими, що не породжують правових наслідків для працівників, або такими, що суперечать нормам вищої юридичної сили.

Однією з головних проблем є **неузгодженість нормативно-правових актів**. Часто закони, підзаконні акти та локальні документи роботодавців суперечать один одному.

Хоча стаття 9 Кодексу законів про працю України вказує, що умови трудових договорів, які погіршують становище працівників порівняно з законодавством України про працю, є недійсними. Забороняється примушення працівника до укладення трудового договору, який містить умови, щодо яких між працівником та роботодавцем не досягнуто взаємної згоди [1]. Проте на практиці локальні акти іноді встановлюють обмеження прав чи зменшення гарантій (зокрема, необґрунтоване позбавлення премій, підвищення норм виробітку, зміни графіків без згоди працівників). Такі ситуації свідчать про спробу роботодавця використати локальних нормативно-правових актів як

інструмент «оптимізації» витрат, що прямо суперечить трудовим гарантіям. Відсутність ефективного механізму перевірки змісту локальних актів на відповідність нормам вищої сили лише поглиблює цю проблему.

Трудове право містить колізії, тобто неузгоджені, суперечливі норми, наприклад, під час звільнення особи за пунктом 6 статті 40 Кодексу законів про працю України (Верховна Рада України, 1971 р.). З одного боку, роботодавець зобов'язаний виконати рішення суду про поновлення працівника на роботі, а з іншого боку, роботодавець не завжди має право звільнити новоприйняту особу, яка зайняла місце звільненої особи. Це пояснюється тим, що трудове законодавство України встановлює додаткові гарантії для багатьох категорій осіб як під час їх прийняття на роботу, так і під час їх звільнення. У сучасних умовах було б доцільно зосередитися на з'ясуванні колізій, що виникають під час звільнення за пунктом 6 статті 40 Кодексу законів про працю України, та запропонувати шляхи подолання цих суперечностей [8].

Також до основних проблем реалізації локальних нормативно-правових актів ми можемо віднести недостатній контроль за їх виконанням. В Україні фактично відсутня система внутрішнього моніторингу виконання локальних нормативно-правових актів на підприємствах. Роботодавці рідко створюють спеціальні комісії або служби внутрішнього контролю, які мали б перевіряти дотримання локальних норм. Державна інспекція праці, своєю чергою, здійснює перевірки лише епізодично. Як наслідок, більшість порушень виявляється вже після виникнення конфлікту. У трудових колективах не розроблено ефективних механізмів подання скарг чи ініціювання перегляду локальних актів. Таким чином, локальні нормативно-правові акти часто залишаються декларативними документами без реальної сили дії.

Однією з суттєвих проблем трудового законодавства в Україні є його відставання у врахуванні існуючих форм суспільних відносин та практичних потреб, що виникають внаслідок стрімкого розвитку інформаційних технологій та інновацій у поєднанні з досягненнями сучасного постіндустріального суспільства, зокрема, поширення віртуального ринку праці та укладання нестандартних трудових договорів[9].

У контексті зазначеного, особливої актуальності набуває проблема адаптації локальних нормативно-правових актів до нових форм організації праці, таких як дистанційна, надомна чи гібридна робота. Багато підприємств в Україні продовжують керуватися застарілими внутрішніми положеннями, що не враховують специфіку цифрового середовища, використання персональних пристроїв у службових цілях, питань кібербезпеки, а також контролю робочого часу при онлайн-виконанні трудових обов'язків.

Неврегульованість цих питань у локальних актах призводить до юридичних колізій, зокрема при визначенні відповідальності за порушення трудової дисципліни, порядку обліку робочого часу та оплати понаднормової роботи. Це, у свою чергу, створює підґрунтя для конфліктів між працівниками та роботодавцями, а також ускладнює судовий захист прав сторін трудових відносин.

Доцільно також буде розглянути регіональні особливості реалізації локальних нормативно-правових актів. В умовах воєнного стану питання реалізації локальних нормативно-правових актів набуває особливого значення на підприємствах із підвищеним ризиком для життя працівників — зокрема, на шахтах. На Сході, де тривають регулярні обстріли, локальні акти часто містять спеціальні положення: про змінений режим роботи під час повітряних тривог; про обов'язкові евакуаційні заходи та безпечні зони укриття; про надбавки до заробітної плати за роботу в умовах підвищеної небезпеки; про збереження середнього заробітку у разі простою, викликаного бойовими діями.

Такі акти приймаються оперативно, іноді — без попереднього узгодження з профспілками, що суперечить трудовому законодавству, але об'єктивно зумовлене ситуацією. У деяких випадках шахти навіть розробляють «воєнні інструкції» — внутрішні регламенти, які регулюють дії працівників під час тривоги чи евакуації.

На Заході України, де ризики безпеки мінімальні, ЛНПА залишаються більш «класичними»: вони визначають режим праці, порядок преміювання, правила охорони праці, але не містять спеціальних положень, пов'язаних із воєнним станом. Наприклад, шахти Львівської області здебільшого зосереджуються на питаннях модернізації, екологічної безпеки, забезпечення житлом працівників, але не вносять змін щодо умов роботи під час повітряних тривог.

Ця різниця ілюструє **нерівномірність правового регулювання** у межах однієї галузі. Працівники, які виконують однакову роботу, перебувають у різних умовах і під дією різних локальних актів. У законодавстві відсутня уніфікована типологія локальних нормативно-правових актів для підприємств, що діють у зонах підвищеної небезпеки. Це створює юридичну невизначеність і ризик нерівності у правах працівників.

Водночас роботодавці на Сході змушені оперативно змінювати локальні нормативно-правові акти, що може призводити до процедурних порушень — акти не завжди погоджуються з профспілками або не доводяться до всіх працівників. Така ситуація потребує спеціального правового врегулювання, яке б встановлювало спрощений, але законний порядок ухвалення тимчасових локальних актів у період воєнного стану.

Аналіз свідчить, що основні причини складнощів у реалізації локальних нормативно-правових актів полягають у: **недосконалості законодавчої бази**, яка не визначає процедури їх прийняття, зміни та скасування; **низькій правовій культурі** як роботодавців, так і працівників, що призводить до формального підходу; **відсутності ефективного контролю** з боку держави за змістом і виконанням локальних актів; **недостатній адаптації до сучасних умов**, зокрема до дистанційної роботи, мобінгу, ризиків воєнного стану.

Юридичне значення цих проблем полягає в тому, що вони фактично зменшують вагу локальних нормативно-правових актів як повноцінного джерела трудового права. У результаті локальна нормотворчість не виконує своєї функції — конкретизації та гнучкого регулювання трудових відносин — а стає лише адміністративним інструментом.

Значне місце в системі реалізації питань локальних нормативно-правових актів України відіграють акти місцевого самоврядування. Як відомо, вирішення питань місцевого значення здійснюється територіальними громадами, їх органами і посадовими особами у формах та способами, що визначені Конституцією та законами України. Це можуть бути дії, рішення, які оформлюються у вигляді актів уповноважених на те органів та посадових осіб від імені та в інтересах членів територіальних громад. Шляхом видання актів, які встановлюють, змінюють, скасовують або вирішують те чи інше питання, реалізується компетенція відповідного суб'єкта. Реалізація локальних актів місцевого самоврядування починається не раніше моменту набуття ними чинності. У той час, як акти ненормативного характеру набувають чинності, зазвичай, з моменту їх прийняття, локальні акти органів та посадових осіб нормативно-правового характеру набувають чинності не раніше дня їх офіційного оприлюднення (якщо органом чи посадовою особою не встановлений пізніший строк). Точне встановлення моменту набуття чинності локальним нормативно-правовим актом місцевого самоврядування визначає правильне його застосування до конкретних правовідносин, що є одним із найважливіших аспектів юридичної практики [10].

Варто звернути увагу на те, що локальні нормативні акти, які видаються органами та посадовими особами місцевого самоврядування оприлюднюються не лише в засобах масової інформації, а й шляхом публікації на офіційному веб-сайті. Так, наприклад, згідно із регламентом Львівської міської ради (абз. 3 ч. 1 ст. 61) передбачає, що рішення ради нормативно-правового характеру та правові акти індивідуальної дії оприлюднюються не пізніше як у 14-денний термін після їх прийняття на офіційному веб-порталі Ради або в інший визначений спосіб [11].

Крім того, Регламент Львівської міської ради (абз. 4 ч. 1 ст. 61) встановлює, що рішення ради, які були зупинені Львівським міським головою і подані на повторний розгляд ради, оприлюднюються на офіційному веб-порталі ради або в інший визначений спосіб не пізніше як у 14-денний термін після дати пленарного засідання ради, на якому радою було відхилено зауваження /міського голови і підтверджено своє попереднє рішення двома третинами голосів від загального складу ради.

Відповідно, наведені приклади свідчать, що незважаючи на норму Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні», згідно з якою рішення ради нормативно-правового характеру набувають чинності не раніше дня їх офіційного опублікування, регламентами відповідних рад можуть передбачатися: різні строки їх офіційного оприлюднення, а значить, і набуття ними чинності; неоднакові проміжки часу від моменту підписання відповідним головою прийнятого акту та його переданням до відповідного департаменту чи секретаріату для оприлюднення, в тому числі на офіційному сай-ті; особливості щодо набуття чинності актами, що, наприклад, передбачають за їх порушення адміністративну відповідальність; можуть не містити чіткого порядку набуття чинності, зокрема актами відповідної ради тощо. При цьому на основі аналізу окремих положень Закону «Про місцеве самоврядування» можна зробити висновок, що не оприлюднені локальні нормативні акти органів та посадових осіб місцевого самоврядування не підлягають застосуванню.

Процес розробки локальних нормативно-правових актів місцевого самоврядування в Україні характеризується наявністю недоліків і прогалин як конституційно-правового регулювання, так і практики його організації та здійснення окремих стадій і конкретних процедур. Означене є однією з передумов оптимізації процесу створення локальних нормативно-правових актів місцевого самоврядування, а також муніципальної нормотворчості загалом. Адже остання гостро потребує наукового забезпечення, а також удосконалення правового регулювання питання розробки, прийняття та реалізації локальних нормативно-правових актів місцевого самоврядування. Проблематика даного питання полягає в тому, що досі немає єдиного розуміння і визначення понять «муніципальна нормотворчість», «нормативно-правові акти місцевого самоврядування» в науці. Єдиного підходу до розуміння термінів «локальний нормативно-правовий акт», «нормативно-правовий акт місцевого самоврядування», «локальний нормативно-правовий акт місцевого самоврядування» бракує досі, що можна простежити за допомогою ряду прикладів. Так, приміром, в одному з навчальних посібників з муніципального права акти місцевого самоврядування визначаються як владне розпорядження уповноваженого суб'єкта місцевого самоврядування, яке відповідно до закону регулює відносини в сфері місцевого самоврядування шляхом встановлення, зміни або скасування правових норм. Реалізація права приймати акти в такому випадку є засобом саморегулювання територіальної громади, системи місцевого самоврядування.

На думку більшості вчених, поняття «акти місцевого самоврядування», «акти муніципальних органів», «акти органів та посадових осіб місцевого самоврядування», «нормативно-правові акти органів та посадових осіб місцевого самоврядування» також не є однорідними. Дійсно починаючи з радянських часів і до цього часу термін «локальні нормативно-правові акти» використовується для позначення джерел трудового права.

Водночас у сучасній юридичній літературі окрему увагу присвячено вивченню природи локальних правових актів як джерел цивільного права, зокрема, зважаючи на тенденцію до включення корпоративних відносин до предмета цивільного права. Противники останньої обґрунтовують свою позицію тим, що внутрішньокорпоративні відносини взагалі не можуть бути предметом цивільного права через необов'язковість локальних корпоративних норм та їх незабезпеченість засобами державного примусу, внаслідок чого ми можемо спостерігати неоднорідність у локальних нормативно-правових актах в Україні.

Доцільно визначити притаманні ознаки нормативно-правових актів місцевого самоврядування. З метою вирішення завдання щодо однозначного розуміння поняття «локальні нормативно-правові акти місцевого самоврядування» та його відмежування від поняття «нормативно-правові акти» необхідно з'ясувати набір ознак, що детермінує кожне з означених понять, а також виявити їх специфіку, що вирізняє кожне з них.

Як правило, до загальних ознак нормативно-правових актів відносять такі: 1) приймаються або санкціонуються уповноваженими органами, їх посадовими особами; 2) представляють собою документ у письмовій формі; 3) містять норми права, що стосуються широкого кола осіб, розраховані на неодноразове застосування; 4) приймаються в рамках чітко визначеної процедури; 5) мають юридичну силу, що відображає співвідношення з іншими актами, місце і роль в системі законодавства та правового регулювання; 6) надають волі народу офіційного характеру.

Спираючись на положення вітчизняного законодавства, зокрема, Конституції та Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні», до локальних правових актів можна віднести: 1) правові акти, прийняті шляхом місцевого референдуму (зборів громадян) (ст.ст. 7, 38, 69, ч. 3 ст. 140 Конституції України, ст. 7 відповідного Закону); 2) статут територіальної громади (ст. 19 Закону); 3) нормативні та інші правові акти представницьких органів місцевого самоврядування (ст. 144 Конституції України, ст. 59 Закону та ін.); 4) правові акти сільського, селищного, міського голови (ст. ст. 42, 59 відповідного Закону та ін.); 5) правові акти виконавчих органів місцевого самоврядування, інших органів та посадових осіб місцевого самоврядування (ст. 144 Конституції України, ст. 59, а також глава 2 відповідного Закону та ін.). Зважаючи на доволі розмиті законодавчі формулювання, а також на відсутність єдиного наукового підходу до означеного питання, ми вважаємо за потрібне для досягнення загальної мети нашого дослідження прослідкувати за напрямом розвитку поглядів та точок зору щодо необхідності та важливості класифікації локальних правових, у тому числі нормативно-правових актів місцевого самоврядування.

Щодо формування системи вищезгаданих ознак локально нормативно-правових актів місцевого самоврядування в Україні визначаються характером та особливостями формування національної системи законодавства України в цілому. Так, на даний час важливу роль у цьому процесі відіграють такі фактори: 1) трансформаційний період розвитку держави і суспільства, що й досі виявляється у поступовому, хоча й невпинному відході від так званих радянських настанов та постулатів; 2) розробка та прийняття різних концепцій, програм і стратегій державно-правового розвитку як спроби визначення власного напрямку подальшого розвитку, правового становища держави у світі; 3) послідовне виконання плану дій щодо вступу до Європейського Союзу, який передбачає адаптацію вітчизняного законодавства до законодавства співтовариства [12, с.59].

Погоджуючись із наведеним вище поглядом щодо значення місцевого самоврядування для розвитку будь-якого сучасного високоорганізованого суспільства та демократичної правової держави, вважаємо, що курс реформ, узятий Україною на

найближчі декілька років, свідчить про зацікавленість провідних політичних діячів, представників органів державної влади та громадськості у подальшому реформуванні всього механізму публічного управління, у тому числі інституту місцевого самоврядування у напрямі утвердження його самостійності та спроможності. На наш погляд, при встановленні співвідношення локальних нормативно-правових актів місцевого самоврядування з іншими нормативно-правовими актами з метою визначення місця локальних нормативно-правових актів місцевого самоврядування в системі національного законодавства необхідно брати до уваги особливості місцевого самоврядування та муніципальної влади, що створить нові стандарти та пристосує реалізацію локальних нормативно-правових актів України в умовах воєнного стану та після його закінчення зуміє за допомогою міжнародної практики вийти на розвинений рівень романо-германських держав.

### Список використаних джерел

Кодекс законів про працю України: Закон від 10.12.1971 р. № 322-VIII. База даних «Законодавство України». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення 10.10.2025)

Шутак І.Д., Онищук І.І. Юридична техніка: навчальний посібник для вищих навчальних закладів. Івано-Франківськ, 2013, 496 с.

Чанишева Г. І. Трудове право України : навч.-метод. посіб. для здобувачів вищої освіти 2-го курсу факульт. цивільної та госп. юстиції, спец. 081-Право. НУ «Одеська юридична академія». – Одеса : Фенкс, 2022, 282 с. URL:[https://fpk.in.ua/images/biblioteka/4bac\\_pravo/Trudove-pravo-chanysheva.pdf](https://fpk.in.ua/images/biblioteka/4bac_pravo/Trudove-pravo-chanysheva.pdf) (дата звернення 10.10.2025)

Трудове право України: навчальний посібник (за ред. В. О. Кучера). Львів: ЛьвДУВС, 2017, 564 с.

Закон України «Про колективні договори і угоди» від 01.07.1993 р. № 3356-XII. База даних «Законодавство України». URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text> (дата звернення 10.10.2025)

Сіроха Д.І. Локальні нормативно-правові акти: сутність та соціальне призначення. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Сер.: Юриспруденція. 2019 № 41 том 2, с.47-50.* URL: <https://vestnik-pravo.mgu.od.ua/archive/juspradenc41/part 2/13.pdf>

Scott Dresser. Amazon launches a new AI foundation model to power its robotic fleet and deploys its 1 millionth robot. *News. Operation.* URL:<https://www.aboutamazon.com/news/operations/amazon-million-robots-ai-foundation-model> (дата звернення 21.10.2025)

Lesya Ju. Maliuha Valeriy O. Zhuravel Sofiia O. Shabanova Viktoriia I. Hnidenko Volodymyr P. Pikul, Legal Conflicts and Gaps in the Context of Labor Legislation of Ukraine. *The Indian Journal of Labour Economics 2022* URL: [https://dspace.nlu.edu.ua/bitstream/123456789/19635/1/Maliuha\\_03-01-2023.pdf](https://dspace.nlu.edu.ua/bitstream/123456789/19635/1/Maliuha_03-01-2023.pdf) (дата звернення 13.10.2025)

Yana Simutina Current Challenges of the Labour Law of Ukraine: On the Way to European Integration 2018 URL: [https://www.juridicainternational.eu/public/pdf/ji\\_2018\\_27\\_88.pdf](https://www.juridicainternational.eu/public/pdf/ji_2018_27_88.pdf) (дата звернення 13.10.2025)

Про місцеве самоврядування в Україні: Закон України від 21. 05. 1997 №289/97- ВР URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/280/97-вр#Text> (дата звернення 28.10.2025)

Про регламент Львівської міської ради 6-го скликання: Ухвала Львівської міської ради № 304 від 31.03.2011 URL: <https://city-adm.lviv.ua/portal/public-information/rehlament-lvivskoi-miskoi-rady/> (дата звернення 28.10.2025)

Ковач Я. В. Локальні нормативно-правові акти місцевого самоврядування: поняття, особливості, проблеми правового регулювання, 2025, 188 с. URL: <https://constitutionalist.com.ua/wp-content/uploads/2025/02/Локальні-нормативно-правові-акти-місцевого-самоврядування.pdf> (дата звернення 28.10.2025)