

**МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ДОНЕЦЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВНУТРІШНІХ СПРАВ**

М.М. КЛЕМПАРСЬКИЙ, Т.В. КОЛЕСНИК, А.С. АБДЕЛЬ ФАТАХ

**ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ
РОБОЧОГО ЧАСУ ПРАЦІВНИКІВ
НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ**

Науково-практичні рекомендації

**Кропивницький
2024**

УДК 349.2

К 48

Автори:

Клемпарський Микола Миколайович – професор кафедри цивільного, трудового права та права соціального забезпечення факультету №4 ДонДУВС, доктор юридичних наук, професор;

Колеснік Тетяна Володимирівна – завідувач кафедри цивільного, трудового права та права соціального забезпечення факультету №4 ДонДУВС, доктор юридичних наук, професор;

Абдель Фатах Анна Станіславівна – доцент кафедри цивільно-правових та гуманітарних дисциплін Криворізького факультету ДонДУВС, доктор філософії, доцент.

Рецензенти:

Ярошенко Олег Миколайович – проректор з навчально-методичної роботи Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого, доктор юридичних наук, професор, член-кореспондент Національної академії правових наук України;

Мельник Костянтин Юрійович – професор кафедри цивільного, трудового та господарського права Харківського національного університету внутрішніх справ, доктор юридичних наук, професор, підполковник поліції.

Рекомендовано до друку Вченою радою Донецького державного університету внутрішніх справ (протокол № 4 від 27.11.2024 р.)

Клемпарський М.М., Колеснік Т.В., Абдель Фатах А.С.

Особливості правового регулювання робочого часу працівників Національної поліції України: науково-практичні рекомендації. Кропивницький, 2024. 80 с.

ISBN

Науково-практичні рекомендації присвячені аналізу правового регулювання робочого часу працівників Національної поліції України. У роботі мають місце актуальні аспекти забезпечення належних умов праці для працівників поліції, включаючи нормування робочого часу.

Видання розраховане на здобувачів вищої освіти, які навчаються за спеціальностями 081 «Право», 262 «Правоохоронна діяльність», науково-педагогічних працівників, а також працівників Національної поліції України.

УДК 349.2

ISBN

©Клемпарський М.М., Колеснік Т.В., Абдель Фатах А.С., 2024

Зміст

Перелік умовних позначень	4
Вступ	5
Поняття та сутність робочого часу: теоретичний аспект	8
Диференціація робочого часу в контексті специфіки праці поліцейських	15
Правове регулювання робочого часу працівників поліції: поняття та основні аспекти	23
Нормальна тривалість робочого часу поліцейських	30
Скорочений робочий час	35
Неповний робочий час	37
Ненормований робочий час	38
Правове регулювання надурочної роботи поліцейських	42
Правове регулювання роботи в нічний час поліцейських	44
Правове регулювання роботи у вихідні та святкові дні	48
Організація робочого часу під час роботи позмінно (чергування)	51
Нерівномірний графік роботи	54
Робочий час за вахтовим методом організації роботи (служби)	56

Проблеми правового регулювання робочого часу працівників поліції в Україні	58
Практичні рекомендації щодо вдосконалення регулювання робочого часу в Національній поліції України	65
Висновки	73
Список використаних джерел	74

Перелік умовних позначень

ЄС – Європейський Союз

КЗпП України – Кодекс законів про працю України

КМУ – Кабінет Міністрів України

МВС України – Міністерство внутрішніх вправ України

Мінпраці – Міністерство паці і соціальної політики

МОП – Міжнародна організація праці

НПУ – Національна поліція України

ООН – Організація Об'єднаних Націй

Проект ТК України – проєкт Трудового кодексу України

СОГ – слідчо-оперативна група

Вступ

Правове регулювання робочого часу є важливим аспектом трудових прав, що забезпечує належну організацію роботи та захист прав працівників. Ця тема особливо важлива для конкретних професій, наприклад, у Національній поліції України, де працівники виконують свої обов'язки в умовах високого ризику, часто поза стандартним робочим часом. Унікальне середовище, в якому працює Національна поліція, значною мірою впливає на структуру її робочого часу. Це пов'язано з різноманітними об'єктивними та специфічними чинниками, включно з поточними реформами правоохоронної системи, впливом війни, складною кримінальною діяльністю та зростанням очікувань суспільства щодо безпеки. Тому існує нагальна потреба привести законодавчу базу, яка регулює робочий час поліції, у відповідність із поточними реаліями та викликами, з якими стикається наша країна.

За останнє десятиліття Національна поліція України зазнала численних структурних змін у рамках комплексного реформування правоохоронної системи. Ці реформи спрямовані на створення більш ефективної, прозорої та орієнтованої на надання послуг державної служби. Однак із розвитком цих змін з'являються нові обов'язки, які вимагають від поліцейських постійної участі та готовності до роботи в нестабільних умовах. Запровадження інновацій також призвело до підвищених очікувань для працівників, частого призначення незапланованих завдань і необхідності постійного пристосування до оновлених стандартів обслуговування. У цьому контексті важливо мати законодавчу гнучкість щодо робочого часу, щоб підтримувати баланс між ефективним виконанням нових обов'язків і захистом прав поліцейських на відпочинок.

Війна створює значні виклики для правоохоронних органів. Поліцейські в зонах конфлікту та на прифронтовій лінії стикаються з високим рівнем ризику, підвищеною небезпекою та нестабільними умовами праці. Їм часто доводиться охороняти правопорядок серед постійних загроз їхньому життю, що впливає на їхнє психічне та

фізичне благополуччя. У цих регіонах робочий час поліції має бути настільки гнучким, наскільки це можливо, щоб відповідати терміновим викликам і завданням, які виходять за межі звичайного графіка. Відсутність чіткої законодавчої бази, яка б урегулювала ці унікальні обставини, може призвести до перевантаження працівників і зниження ефективності, що зрештою ставить під загрозу регіональну безпеку.

Тому специфічні умови праці поліцейських в Україні вимагають перегляду законодавчих норм щодо робочого часу для приведення їх у відповідність з національними реаліями. Ця адаптація має відповідати постійним викликам, з якими стикається поліція, забезпечуючи баланс між захистом трудових прав працівників та виконанням службових обов'язків у надзвичайних ситуаціях, що є важливим для стабільної та ефективної роботи правоохоронних органів.

Чинне законодавство в Україні, зокрема Закон України «Про Національну поліцію» та Кодекс законів про працю, визначає загальні норми та принципи організації робочого часу поліцейських. Однак немає чітко визначених положень щодо тривалості робочого часу, особливо щодо понаднормової роботи, викликів у вихідні дні та компенсації за роботу в особливих умовах. Це створює законодавчі прогалини, які можуть негативно вплинути на трудові права поліцейських та ефективність їх роботи.

Це питання є особливо актуальним, оскільки висвітлює необхідність співвіднесення службових обов'язків поліцейських з їх правами на відпочинок та соціальний захист. Постійне навантаження та умови праці, що перевищують нормативні вимоги, становлять ризик порушення трудових прав, що може призвести до професійного вигорання, фізичного та психологічного перенапруження, а в кінцевому підсумку до зниження мотивації та ефективності виконання службових обов'язків.

Досвід багатьох країн, а також міжнародні трудові стандарти, як-от рекомендації Міжнародної організації праці (МОП) і Європейської соціальної хартії, підкреслюють необхідність законодавчих положень, які забезпечують належні умови роботи для правоохоронців. На практиці в усьому світі діють механізми компенсації понаднормової роботи, варіюються режими праці з урахуванням ризиків роботи та встановлюються спеціальні соціальні гарантії для тих, хто займає вимогливі та небезпечні посади. Вкрай важливо, щоб українська

правова база, яка регулює робочий час поліції, відповідає цим стандартам і практикам.

Метою є розробка науково-практичних рекомендацій щодо вдосконалення правових механізмів регулювання робочого часу працівників Національної поліції України. Ці рекомендації зосереджені на підвищенні ефективності організації робочого часу, забезпеченні прав поліцейських на відпочинок та створенні умов, що сприяють підвищенню їхньої професійної діяльності. Для досягнення поставленої мети було виконано такі завдання:

— Аналіз чинного законодавства України щодо робочого часу поліцейських, зокрема положення, викладені в Законі України «Про Національну поліцію» та Кодексі законів про працю України, які стосуються робочого часу, понаднормової роботи, роботи у вихідні та особливостей нічних змін.

— Дослідження особливості робочого часу працівників Національної поліції порівняно з іншими категоріями державної служби. Це передбачало дослідження конкретних законодавчих положень, що регулюють робочий час поліції, і виявлення будь-яких потенційних прогалин у чинному законодавстві.

— Розробка рекомендацій щодо удосконалення правового регулювання робочого часу, які включають пропозиції щодо усунення правових прогалин і зміцнення соціальних гарантій працівників поліції, забезпечення гнучкості в організації робочого часу та запобігання професійному вибору.

У процесі розробки рекомендацій використовувалися аналітичні методи, аналіз законодавства та порівняльне правознавство, що підвищує наукову обґрунтованість роботи.

Рекомендації орієнтовані не лише на самих працівників поліції, але й на законодавців, керівництво правоохоронних органів та організацій, відповідальних за трудове регулювання. Слід підкреслити, що рекомендації мають широкий спектр застосування та можуть допомогти у виробленні єдиних стандартів для покращення умов праці.

Поняття та сутність робочого часу: теоретичний аспект

У сучасних умовах правового регулювання трудових відносин питання визначення робочого часу набуває особливої актуальності. Робочий час є одним із ключових елементів організації праці, від якого залежить не лише продуктивність працівника, але і його соціальний захист, право на відпочинок та належні умови праці. Однак у чинному законодавстві України відсутнє чітке визначення поняття «робочий час», що створює правову невизначеність і потребує ретельного аналізу з точки зору доктрини трудового права. Науковий підхід до цього питання дозволяє більш глибоко розглянути сутність робочого часу, його тривалість, режим та особливості правового регулювання, враховуючи різні сфери діяльності.

Особливого значення ця проблема набуває в контексті визначення робочого часу для працівників Національної поліції. Поліцейські, виконуючи свої службові обов'язки, часто стикаються з ненормованим робочим часом та специфічними умовами праці. Чітке законодавче визначення цього поняття є необхідним для забезпечення їх трудових прав та соціальних гарантій. Без належного регулювання робочого часу можуть виникати зловживання щодо тривалості роботи, що негативно впливатиме на здоров'я працівників, а також на якість та ефективність виконання правоохоронних завдань. Таким чином, розробка законодавчо обґрунтованого та доктринально підтвердженого визначення робочого часу є необхідною передумовою для належної організації праці в Національній поліції та захисту прав її працівників.

Проаналізувавши різні підходи науковців до визначення поняття «робочий час», було виявлено, що хоча більшість науковців погоджуються з основними характеристиками робочого часу, такими як його тривалість, режим та зв'язок із трудовими обов'язками, все ж існують розбіжності щодо конкретних аспектів правового регулювання та застосування цього поняття на практиці. Вважаємо за доцільне

розглянути окремі наукові підходи до визначення цього поняття з метою формування його комплексного визначення, яке б повністю відповідало сучасним реаліям та потребам.

Так, О. А. Грішнова визначає робочий час як період, встановлений законодавством, протягом якого працівник залучений до виконання трудових функцій на робочому місці.¹ Хоча це визначення є базовим, воно не враховує важливих аспектів, таких як можливість включення до робочого часу підготовчих та завершальних періодів. На нашу думку, підхід занадто спрощений і не розкриває глибину правового регулювання робочого часу, тому його доцільність у сучасних умовах обмежена.

Точка зору Л. П. Грузінової та В. Г. Короткіна щодо визначення робочого часу базується на концепції, яка охоплює як юридичні, так і організаційні аспекти трудових відносин. Згідно з їхнім тлумаченням, робочий час — це період, протягом якого працівник здійснює свою трудову діяльність на робочому місці відповідно до угоди чи договору та підпорядковується правилам внутрішнього трудового розпорядку.² Однією з ключових переваг цього підходу є чітке юридичне оформлення робочого часу. Автори наголошують на важливості угод та договорів, що регулюють трудову діяльність працівника, а також на необхідності дотримання внутрішніх правил трудового розпорядку. Це створює чіткі рамки для взаємодії між роботодавцем і працівником, що є важливим для збереження трудової дисципліни та забезпечення правової прозорості. Незважаючи на чіткість формулювання, визначення, запропоноване науковцями, видається дещо обмеженим у контексті сучасних трудових реалій. Воно концентрується переважно на класичній моделі трудових відносин, коли працівник виконує свої обов'язки на фізичному робочому місці, що вже не є універсальною нормою.

Підхід С. М. Прилипка та О. М. Ярошенка щодо визначення робочого часу вирізняється багатозначністю, що дозволяє розкрити це поняття з кількох важливих аспектів. Їхнє бачення охоплює три ключові виміри: нормативний, фактичний та обліковий.³ Розглянемо

¹ Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносини: підручник. Київ : Знання, 2004. С. 153.

² Грузінова Л. П., Короткін В. Г. Трудове право України: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. Київ: МАУП, 2003. С. 3.

³ Прилипка С. М., Ярошенко О. М. Трудове право України: підручник. Харків: ФІНН, 2011. С. 450.

детальніше кожен із цих аспектів та їх значення для сучасного трудового права.

— Перше значення стосується встановлених нормативів тривалості робочого часу, які є ключовими для регулювання трудових відносин. Важливо зазначити, що нормативні акти встановлюють мінімальні й максимальні межі робочого часу, що дозволяє захистити працівників від надмірної експлуатації. Цей аспект має фундаментальне значення для забезпечення балансу між роботою та відпочинком, оскільки норми тривалості робочого часу спрямовані на запобігання порушень, пов'язаних із перевтомою працівників. Крім того, дотримання цих норм є обов'язковим для роботодавців і дозволяє працівникам вимагати компенсації за понаднормову роботу.

— Друге значення визначає робочий час як період, протягом якого працівник зобов'язаний перебувати на робочому місці та виконувати свої трудові функції. Це значення підкреслює, що робочий час – це не лише номінальний показник, а й період активної трудової діяльності. Важливо, що цей аспект враховує не лише місце роботи, а й можливі зміни у графіку чи робочих місцях, які можуть бути визначені роботодавцем. Такий підхід відповідає потребам різних форм організації праці, включаючи змінний графік, гнучкі режими роботи та дистанційну працю.

— Третє значення стосується обліку фактично відпрацьованого часу, що є важливою складовою регулювання трудових відносин. Фактичний облік робочого часу дозволяє точно визначати кількість годин, які працівник відпрацював, і відповідно нараховувати оплату праці або компенсувати понаднормову роботу. Такий облік забезпечує прозорість і є запорукою справедливого регулювання трудових відносин. У цьому контексті важливо, щоб облік робочого часу здійснювався ретельно і відповідно до встановлених норм, оскільки це впливає на розрахунок заробітної плати, відпусток та інших компенсаційних виплат.

Комбіноване визначення робочого часу, яке пропонують С. М. Прилипка та О. М. Ярошенко, дозволяє врахувати як формальні норми тривалості робочого часу, так і фактичну трудову діяльність працівника. Такий підхід є гнучким і відповідає реаліям сучасних трудових відносин. Він дозволяє уникнути однобічного трактування робочого часу та забезпечує комплексне регулювання цього питання.

Т. В. Красюк розглядає робочий час як обов'язкову міру праці,

тривалість якої регламентується законом та іншими нормативними актами. Вона підкреслює, що норма робочого часу визначається як робочими днями, так і робочими тижнями. Встановлення цих норм здійснюється через законодавчі акти або на їх основі.⁴ Акцент на нормативному регулюванні робочого часу через робочі дні та тижні є важливим, оскільки це забезпечує дотримання мінімальних стандартів праці та захист працівників від надмірної експлуатації. Однак це визначення не охоплює всі аспекти робочого часу, особливо стосовно ненормованих режимів роботи або роботи в особливих умовах, таких як гнучкий графік чи зміни, а також інших аспектів робочого часу, як-от підготовчі та завершальні етапи роботи, які також можуть бути включені до загальної тривалості.

На думку В. М. Венедиктової, робочий час слід визначати як період, встановлений законодавством або колективним договором чи угодою сторін, протягом якого працівник зобов'язаний виконувати свої трудові обов'язки відповідно до правил внутрішнього трудового розпорядку.⁵ Таке визначення є класичним, що акцентує увагу на юридичній стороні регулювання робочого часу. Воно підкреслює нормативну основу, правила внутрішнього розпорядку та обов'язок працівника виконувати свої функції в межах встановленого часу. Проте таке визначення виглядає недостатньо гнучким для сучасних трудових відносин.

А. М. Соцький розглядає робочий час через поняття режиму робочого часу, підкреслюючи, що цей режим включає в себе структуру робочого тижня, тривалість щоденної роботи, час початку та завершення робочого дня, перерви для відпочинку і харчування, а також кількість змін протягом облікового періоду.⁶ Такий підхід є особливо важливим для структурованих форм праці, таких як змінна робота, однак він не відображає повної картини поняття робочого часу, оскільки акцентується лише на режимі.

А. А. Юрченко пропонує включати до робочого часу не лише

⁴ Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносини: підручник. Київ: Знання, 2004. С. 153.

⁵ Венедиктова В. М. Правове регулювання неповного робочого часу в умовах ринкової економіки: наук.-практ. посіб. Харків : Ун-т внутр. справ, 1999. 36 с.

⁶ Соцький А. М. Правові основи управління робочим часом працівників. *Митна справа*. 2014. № 6 (2.2). С. 279.

фактичний період роботи, але й інші проміжки, що прирівнюються до робочого часу згідно із законодавством. Він також робить акцент на підпорядкованості працівника роботодавцю, що підкреслює значення дисципліни та підзвітності в трудових відносинах.⁷ Учений пропонує включати до робочого часу не лише фактичний період, коли працівник виконує свої трудові функції, але й інші проміжки часу, які прирівнюються до робочого. Це важливий крок до більш справедливого визначення робочого часу, оскільки в багатьох сферах праці підготовчі та завершальні дії є невід’ємною частиною трудового процесу. Однак цей підхід потребує чіткого регулювання, щоб уникнути зловживань з боку роботодавців і забезпечити належний облік усіх аспектів робочого часу.

Відсутність законодавчого визначення «робочого часу» в основному трудовому законі України частково компенсується підзаконними актами, які регулюють окремі види трудової діяльності. Наприклад, у Положенні про робочий час і час відпочинку водіїв колісних транспортних засобів, затвердженому наказом Міністерства транспорту та зв’язку України від 7 червня 2010 р. № 340, робочим часом вважається період, протягом якого водій зобов’язаний виконувати свої обов’язки, визначені трудовим договором та правилами внутрішнього трудового розпорядку підприємства.⁸

Більш широке визначення робочого часу подане у п. 50 постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві» від 17.04.2019 р. № 337. Згідно з цією постановою робочий час охоплює перебування працівника на робочому місці, території підприємства або іншому місці для виконання робочих обов’язків з моменту прибуття на роботу до моменту залишення підприємства, включаючи робочий та надурочний час. До робочого часу також належить виконання завдань за

⁷Юрченко А. А. Теоретичні аспекти поняття робочого часу. *Форум права*. 2011. № 4. С. 875. URL: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2011-4/11jaaprc.pdf>

⁸ Про затвердження Положення про робочий час і час відпочинку водіїв колісних транспортних засобів : наказ Міністерства транспорту та зв’язку України від 07.06.2010 р. № 340 : станом на 27 січ. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0811-10#Text> (дата звернення: 28.10.2024).

дорученням роботодавця в неробочий час, під час відпустки, у вихідні та святкові дні.⁹

Проект Трудового кодексу України визначає робочий час як час, протягом якого працівник, відповідно до правил внутрішнього розпорядку і умов трудового договору, має виконувати свої трудові обов'язки (ст. 132). До робочого часу можуть включатися й інші періоди, що, на нашу думку, є коректним підходом.¹⁰ Це визначення охоплює не лише виконання робочих завдань, але й підготовчо-завершальний час, перерви та час на особисті потреби, що є важливим елементом у сучасному трудовому регулюванні.

Беззаперечно можна стверджувати, що поняття «робочий час» потребує багатовимірною підходу, який охоплює як юридичні, так і практичні аспекти праці. Робочий час не може бути зведений лише до часу фактичного виконання обов'язків, оскільки він включає також підготовчі етапи, перерви та інші періоди, що підпорядковуються трудовому договору або законодавству.

На основі аналізу різних наукових підходів *робочий час можна визначити як період, встановлений законодавством, угодою або трудовим договором, протягом якого працівник виконує свої трудові функції або перебуває в розпорядженні роботодавця для їх виконання. Цей період охоплює не лише фактичну трудову діяльність, а й підготовчі та завершальні етапи, а також проміжки часу, які законом прирівнюються до робочого.*

Характерними ознаками робочого часу є:

- *Тривалість.* Робочий час має встановлені межі, які визначаються законодавством або трудовим договором. Це може бути щоденна, тижнева, місячна або річна норма.

- *Режим.* Робочий час організовується за певним режимом, що передбачає графік роботи, чергування, перерви, відпочинок і вихідні дні.

- *Місце виконання роботи.* Працівник зобов'язаний виконувати свої трудові функції у визначеному місці.

⁹ Про затвердження Порядку розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві: Постанова Кабінету Міністрів України від 17.04.2019 р. № 337 : станом на 31 трав. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/337-2019-p#Text> (дата звернення: 28.10.2024).

¹⁰ Трудовий кодекс України: проект від 08.11.2019 р. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331.

- *Матеріальна винагорода.* Виконана в межах робочого часу праця компенсується у формі заробітної плати або інших матеріальних благ відповідно до угоди.

- *Правове регулювання.* Робочий час регулюється нормами законодавства, що визначають його тривалість, режими, а також соціальні гарантії для захисту прав працівників.

- *Соціальні гарантії.* Робочий час передбачає надання працівникам відпочинку, а також соціальних та правових гарантій, що захищають їх від надмірного навантаження.

Диференціація робочого часу в контексті специфіки праці поліцейських

Робочий час стає об'єктом правового регулювання, коли він набуває значення як показник праці і визначає суть трудових відносин. Встановлена державою тривалість робочого часу слугує загальною нормою, що відображає обсяг суспільно необхідної праці, яку працівник має виконати, а роботодавець — створити відповідні умови для цього. Норма робочого часу виконує роль не лише інструмента захисту праці, а й основної гарантії реалізації конституційного права на працю. Вона узгоджує суспільні інтереси з фізіологічними та соціальними потребами кожної особи. Ця норма має імперативний характер і підкріплюється нормативними актами.

Правовий статус працівників Національної поліції України визначається їхньою особливою роллю в суспільстві. Поліцейські виконують важливі функції, пов'язані із забезпеченням правопорядку, захистом прав громадян та протидією злочинності. Відповідно, їхня діяльність регулюється не тільки нормами трудового, але й адміністративного права. Це означає, що працівники поліції не просто виконують трудову функцію, а є представниками державної влади, що здійснюють повноваження у сфері безпеки та правопорядку. Їх статус передбачає підвищену відповідальність і певні обмеження, зокрема, щодо робочого часу та режиму відпочинку.

Як зазначено в Законі України «Про Національну поліцію», поліцейські зобов'язані забезпечувати цілодобову готовність до виконання службових обов'язків.¹¹ Це означає, що робочий день поліцейського не завжди може бути чітко обмеженим годинами роботи, оскільки виникає потреба в оперативному реагуванні на надзвичайні ситуації. Така ситуація значною мірою ускладнює встановлення традиційного режиму роботи та потребує гнучких

¹¹ Про Національну поліцію: Закон України від 02.07.2015 р. № 580-VIII: станом на 16 серп. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19#Text> (дата звернення: 28.10.2024).

підходів до регулювання робочого часу.

Особливість правового статусу працівників поліції полягає в тому, що вони поєднують дві функції: з одного боку, здійснюють трудову діяльність, а з іншого — виконують адміністративно-владні функції, які пов'язані з реалізацією державної політики у сфері забезпечення правопорядку. Це створює унікальну правову основу для регулювання їхнього робочого часу та трудових відносин загалом.

Отже, на формування поняття робочого часу працівників Національної поліції впливають передусім особливості їх правового статусу, визначеного законодавством України, та характер трудових функцій, які вони виконують у рамках підтримання громадського порядку, забезпечення безпеки та боротьби зі злочинністю. Тоді як у багатьох професіях робочий час суворо регламентований часовими рамками, для працівників поліції важливе значення мають специфічні умови їх служби, що нерідко виходять за межі звичайного робочого часу.

Істотний вплив на визначення поняття робочого часу поліцейських здійснює правовий механізм оформлення трудових відносин, який відрізняється від звичайного трудового договору, поширеного в трудовому праві. Поліцейські вступають на службу відповідно до спеціальних положень про проходження служби, що визначають їхні обов'язки, режим роботи та відповідальність.

З огляду на це можна зазначити, що основною особливістю виконання службових обов'язків працівниками Національної поліції є те, що їхня праця не обмежується лише встановленими часовими рамками. Навіть коли вони перебувають поза межами звичайного робочого часу, поліцейські залишаються під впливом службових обов'язків, оскільки можуть бути викликані для виконання службових завдань у будь-який момент у разі нагальної потреби (надзвичайні ситуації, виклики щодо правопорушень тощо).

Ця постійна готовність до виконання обов'язків відрізняє працівників Національної поліції від інших категорій працівників, оскільки вони не просто «працюють» у певні часові інтервали, а фактично постійно перебувають у статусі працівника поліції. Це зобов'язує їх виконувати певний комплекс зобов'язань, які пов'язані як безпосередньо, так і опосередковано з виконанням функцій Національної поліції.

З огляду на ці особливості можна виділити такі ключові риси робочого часу працівників Національної поліції:

- Ненормований характер служби – поліцейські можуть залучатися до виконання обов'язків поза межами стандартного робочого дня у разі потреби.

- Постійна готовність до виконання обов'язків – навіть у позаробочий час працівник поліції може бути викликаний для виконання службових завдань.

- Особливий правовий статус – поліцейські не лише працюють у певні часові проміжки, а постійно залишаються під службовими обов'язками, що відрізняє їх від інших працівників.

- Зобов'язання щодо забезпечення безпеки – роботодавець зобов'язаний створити безпечні та гідні умови праці для поліцейських, особливо враховуючи їхню потенційну участь у небезпечних ситуаціях.

Отже, робочий час працівників Національної поліції має свою специфіку, що виходить за межі звичайного правового регулювання робочого часу, оскільки службові обов'язки поліцейських мають постійний характер і нерідко вимагають виконання поза встановленими рамками звичайного робочого дня, що впливає з особливого правового статусу та службових обов'язків, які вони виконують на постійній основі.

У правовому регулюванні службово-трудової діяльності працівників Національної поліції України відображається диференціація норм трудового права. Диференціація у правовому регулюванні трудових відносин є однією з ключових категорій, що забезпечує індивідуалізацію правових норм відповідно до умов праці, професійних вимог та інших об'єктивних і суб'єктивних чинників.

Єдність у трудовому праві передбачає створення загальних правил, які застосовуються до всіх працівників без винятку. Такі правила закріплюють певні стандарти і гарантії, що діють у всіх галузях і для всіх категорій працівників. Єдність є важливою, оскільки вона забезпечує захист базових прав та створює основу для стабільних трудових відносин у суспільстві. Диференціація, зі свого боку, виникає через необхідність врахування специфічних умов праці окремих категорій працівників. Наприклад, поліцейські, які виконують різні за характером та складністю обов'язки, що потребують особливого правового регулювання.

Диференціація не повинна обмежувати правові гарантії для таких осіб, а навпаки – повинна сприяти покращенню їх правового становища на більш сприятливих умовах, ураховуючи особливості їх

професійної діяльності. Прикладом диференціації може бути встановлення для працівників Національної поліції України більш гнучкого режиму робочого часу через особливі умови їх служби, тоді як загальні правила трудового права передбачають стандартну тривалість робочого дня. Така диференціація не знижує рівня правових гарантій поліцейських, а дозволяє ефективніше організувати їхню працю з урахуванням специфіки виконуваних завдань.

Диференціація трудових відносин є невід'ємною частиною ефективного регулювання праці в сучасному суспільстві. Для того щоб законодавство відповідало реаліям і було справедливим, воно має враховувати специфічні умови праці різних категорій працівників. Поліцейські, працівники охорони здоров'я, особи, зайняті на шкідливих виробництвах, — це ті групи, для яких диференціація є необхідною для захисту їхніх прав і створення оптимальних умов праці.

Учені-правознавці І. П. Греков та О. М. Ярошенко надають різні інтерпретації диференціації в трудовому праві, які допомагають глибше зрозуміти її природу та значення для правового регулювання трудових відносин.

І. П. Греков зазначає, що диференціація у трудовому праві відображається через поділ правових норм на дві основні групи: загальні норми, що поширюються на всіх працівників, та спеціальні норми, які застосовуються до окремих категорій працівників (наприклад, неповнолітні, жінки, особи, що працюють в небезпечних умовах, інваліди). Такий поділ є основою для встановлення єдності та диференціації у трудовому праві. Загальні норми забезпечують єдність регулювання трудових відносин, тоді як спеціальні норми адаптуються під конкретні умови праці та особливості працівників. Учений підкреслює, що спеціальні норми не лише доповнюють загальні, а й конкретизують їх, встановлюючи винятки, де загальні правила не можуть бути ефективними або справедливими. Це є важливим для захисту прав певних категорій працівників, які потребують підвищених гарантій, таких як додаткові відпустки, скорочений робочий час або спеціальні умови праці. Головним завданням диференціації, за І. П. Грековим, є покращення умов праці для окремих категорій працівників за рахунок адаптації загальних норм до специфічних умов, що забезпечує справедливість і рівність у правовому регулюванні. Важливо, що така диференціація не повинна знижувати рівень

правових гарантій, а навпаки – поліпшувати правове становище працівників.¹²

Натомість О. М. Ярошенко розглядає диференціацію у правовому регулюванні трудових відносин через призму істотних особливостей умов праці в окремих галузях та залежність від низки об'єктивних і суб'єктивних факторів. На його думку, основою диференціації є суспільні чинники, які визначають різницю в умовах праці, що вимагають відповідного відображення у правових нормах. Серед таких факторів О. М. Ярошенко виділяє значення галузі для економіки, особливості виробничого процесу, кліматичні умови, а також специфіку трудових зв'язків.¹³ Ці чинники формують підґрунтя для створення спеціальних норм, які регулюють відносини між працівниками і роботодавцями в умовах, що відрізняються від загальноприйнятих. Наприклад, для працівників, які працюють в умовах підвищеної небезпеки, можуть бути встановлені особливі правила щодо робочого часу та умов відпочинку.

О. М. Ярошенко також зазначає, що диференціація у трудовому праві відбувається на основі як об'єктивних, так і суб'єктивних факторів. До об'єктивних факторів, що впливають на диференціацію трудових прав у правоохоронних органах, можна віднести:

— важливість галузі, адже діяльність поліції безпосередньо пов'язана із забезпеченням правопорядку та безпеки громадян, що робить цю галузь критично важливою для функціонування держави і суспільства. Важливість цих функцій обґрунтовує потребу у спеціальному правовому регулюванні робочого часу, відпочинку, а також підвищених соціальних гарантій;

— умови праці, оскільки поліцейські працюють в умовах підвищеної небезпеки, часто виконуючи завдання в екстремальних ситуаціях, що потребує специфічного регулювання робочого часу та компенсацій за шкідливі умови праці. Наприклад, патрульні,

¹² Греков І. П. Особливості правового регулювання праці державних службовців: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2003. С. 55.

¹³ Ярошенко О. М. Окремі питання єдності та диференціації правового регулювання праці. *Актуальні проблеми науки трудового права в сучасних умовах ринкової економіки*: матер. наук.-практ. конф.; м. Сімферополь, 19-20 трав. 2003 р. / за ред. В. С. Венедиктова. Харків: Нац. ун-т внутр. справ, 2003. С. 51.

оперативники або слідчі можуть працювати в умовах ризику для життя або здоров'я, що потребує додаткових механізмів захисту;

— географічні умови. Наприклад, робота в регіонах з важкими кліматичними умовами або в прикордонних районах потребує особливого підходу до організації праці. Також поліцейські, які працюють у мегаполісах або сільських районах, мають різне навантаження, що може впливати на тривалість та інтенсивність їхнього робочого часу.¹⁴

До суб'єктивних факторів, що впливають на диференціацію праці в поліції, належать: стать, вік, професійні навички.

У діяльності поліції об'єктивні та суб'єктивні фактори взаємодіють, створюючи необхідність у диференціації правового регулювання. Наприклад, молодий поліцейський, який працює у великому місті з високим рівнем злочинності, стикається з високим рівнем навантаження, що зумовлено як об'єктивними умовами роботи (місцезнаходженням і специфікою служби), так і суб'єктивними факторами (фізичними та професійними характеристиками працівника).

Отже, диференціація у правовому регулюванні трудових відносин у поліції необхідна для забезпечення ефективної організації праці та захисту прав працівників поліції, виходячи як з об'єктивних особливостей служби, так і з індивідуальних характеристик кожного працівника.

Диференціація правового регулювання праці, зокрема робочого часу, тісно пов'язана з поняттям спеціальної правосуб'єктності. Оскільки працівники різних галузей можуть мати різний обсяг прав та обов'язків залежно від специфіки їхньої діяльності.¹⁵ Наприклад, державні службовці, які здійснюють владні повноваження, або працівники поліції мають спеціальні обов'язки, що відрізняються від обов'язків працівників інших галузей.

Така правосуб'єктність відображає особливий характер трудових відносин для певних категорій працівників, наприклад, працівників правоохоронних органів, які можуть виконувати роботу за умов

¹⁴ Ярошенко О. М. Джерела трудового права України: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05 / Нац. юрид. акад. України. Харків, 2007. С. 285.

¹⁵ Скаун О. Ф. Теорія права і держави : підручник. Київ : Прав. єдність, 2009. С.393.

ненормованого робочого дня. Це ще один приклад того, як диференціація дозволяє регулювати різні аспекти праці в умовах, коли загальні правила не є достатніми для забезпечення справедливості.

Отже, спеціальна правосуб'єктність не відділяється від загальної правосуб'єктності, а навпаки, часто її доповнює і деталізує. Це означає, що загальні положення трудового права створюють основу для регулювання прав і обов'язків працівників Національної поліції, але спеціальні норми вводяться для того, щоб урахувати специфіку їхньої діяльності. Незважаючи на існування спеціальних норм, загальне трудове законодавство залишається базою для правового регулювання праці працівників поліції. Вони вказують на те, що Кодекс законів про працю України (КЗпП) є вихідною точкою для будь-якого диференційованого регулювання. Це означає, що навіть для працівників поліції, які мають спеціальний статус, їхні трудові права та обов'язки виникають відповідно до загальних норм КЗпП, а спеціальні норми лише деталізують і конкретизують ці загальні положення.¹⁶

При розгляді та застосуванні правових норм, що регулюють робочий час і час відпочинку поліцейських, необхідно враховувати, що, незважаючи на існування спеціальних норм, загальні положення міжнародного права, Конституції України та Кодексу законів про працю також мають значення для цих правовідносин у двох аспектах:

— Загальні трудові стандарти встановлюють базові характеристики режиму робочого часу та умови надання часу відпочинку, які не можуть бути погіршені або зменшені спеціальними правовими актами. Вони забезпечують мінімальні гарантії для поліцейських щодо тривалості робочого часу, відпочинку та умов праці, які мають бути дотримані навіть за наявності спеціальних законодавчих положень.

— Якщо спеціальне законодавство не регулює певний аспект робочого часу або відпочинку поліцейських (наприклад, виникає правова прогалина), загальні норми, зокрема положення Кодексу законів про працю, застосовуються безпосередньо, тобто являються нормами прямої дії. Це дозволяє забезпечити правове регулювання в

¹⁶ Венедиктов В. С., Іншин М. І. Організаційно-правові засади проходження служби в органах внутрішніх справ України: наук.-практ. посіб. Харків: Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2002. С. 24.

ситуаціях, коли спеціальні норми не передбачають конкретних механізмів.

Таким чином, навіть за наявності специфічних положень щодо робочого часу поліцейських загальні трудові стандарти залишаються важливою основою для гарантування їхніх прав і регулювання відносин у сфері праці.

Правове регулювання робочого часу працівників поліції: поняття та основні аспекти

Поняття робочого часу поліцейських відображає специфіку службової діяльності та враховує особливі умови праці в правоохоронних органах.

Відповідно до національного законодавства, зокрема статті 91 Закону України «Про Національну поліцію», працівники поліції виконують службові обов'язки згідно з графіком роботи, встановленим внутрішнім розпорядком.¹⁷ Проте, на відміну від звичайних працівників, службовий час поліцейських може виходити за межі стандартного робочого дня або тижня, що пов'язано з вимогою забезпечення правопорядку та безпеки цілодобово.

Термін «службовий час» у контексті поліцейської служби охоплює не тільки період активного виконання обов'язків, а й час чергування та готовності до негайного реагування. Такий підхід до регулювання робочого часу є характерним для служб, що виконують функції з охорони правопорядку, та відображає їх постійну залученість до забезпечення громадської безпеки.

На нашу думку, запровадження терміна «службовий час» дозволяє врахувати особливості професії поліцейського, яка відрізняється від звичайної трудової діяльності.

Окрім того, поняття «робочий час» є ширшим і загальнішим, охоплюючи всі категорії працівників у різних сферах діяльності, де праця регламентується стандартними умовами трудового договору. Натомість «службовий час» — це різновид робочого часу, який має спеціальні правила та регулюється окремими нормативними актами для певних категорій державних службовців або силовиків. Таким

¹⁷Про Національну поліцію: Закон України від 02.07.2015 р. № 580-VIII: станом на 16 серп. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19#Text> (дата звернення: 12.10.2024).

чином, *службовий час* — це особлива форма робочого часу, що має свої специфічні особливості і може виходити за межі звичайного графіка та умов, передбачених для цивільних працівників.

Робочий час поліцейських можна розглядати як двовимірну категорію, яка має два основних аспекти:

— нормативно встановлена тривалість службової діяльності. Цей аспект відображає встановлені законом часові інтервали, протягом яких поліцейські виконують свої обов'язки. У рамках цього часу вони забезпечують підтримку правопорядку та виконують специфічні завдання, які покладені на них законодавством;

— правовідносини, що регулюють робочий час. Цей аспект стосується сукупності правових норм, які визначають тривалість і умови виконання службових обов'язків. Ця правова конструкція включає процеси планування, управління та організації робочого часу, враховуючи особливості поліцейської служби. Це забезпечує баланс між службовим навантаженням і правами працівників на відпочинок.

Регулювання праці працівників поліції відбувається в рамках як національного, так і міжнародного права. Наприклад, у Кодексі поведінки посадових осіб із підтримання правопорядку, прийнятому Генеральною Асамблеєю ООН у 1979 році, наголошується на важливості забезпечення прав працівників правоохоронних органів при виконанні ними своїх обов'язків.¹⁸ Цей документ підкреслює, що правоохоронці мають діяти відповідно до закону і з повагою до прав людини, що також вимагає належних умов праці та правового захисту.

Регулювання робочого часу поліцейських здійснюється на основі трудового законодавства, Закону України «Про Національну поліцію», Дисциплінарного статуту та правил внутрішнього розпорядку. Ці нормативні акти покликані гарантувати, що поліцейські використовують свій робочий час ефективно і не ухиляються від виконання своїх професійних завдань.

Закон України «Про Національну поліцію» передбачає особливі умови праці для поліцейських, ураховуючи складність та ризики їхньої професії. Зокрема, відсутність фіксованої тривалості робочого часу вказує на те, що поліцейські можуть бути залучені до виконання

¹⁸ Міжнародний кодекс поведінки державних посадових осіб : Міжнар. док. ООН від 23.07.1996 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_788#Text (дата звернення: 28.10.2024).

службових завдань у будь-який час доби, включаючи вихідні та святкові дні, що відповідає принципу безперервності служби, закріпленому в статті 12 цього закону.¹⁹

Отже, робочий час поліцейських можна умовно поділити на активний та пасивний.

а) Активний час – це період, коли працівник поліції виконує обов’язки, визначені посадовою інструкцією, активно діючи для забезпечення громадського порядку, безпеки та боротьби зі злочинністю. Під час цього періоду поліцейський дотримується всіх вимог антикорупційного законодавства, Присяги та етичних норм.

б) Пасивний час – це період, коли поліцейський не виконує своїх службових обов’язків через закінчення робочого дня чи тижня. Однак навіть у цей період поліцейський продовжує дотримуватись вимог Присяги, етики та антикорупційного законодавства, що вимагає підтримки відповідної поведінки.

Службовий час поліцейського також можна розглядати у вузькому та широкому розумінні.

У вузькому розумінні робочий час працівника Національної поліції – це проміжок часу, визначений законодавством, Типовими правилами внутрішнього службового розпорядку та Правилами внутрішнього розпорядку конкретного підрозділу Національної поліції, протягом якого поліцейський зобов’язаний виконувати свої службові обов’язки, передбачені посадовою інструкцією, спрямовані на реалізацію функцій та завдань поліції. При цьому він дотримується Присяги поліцейського, вимог етики та законодавства щодо запобігання корупції. Міра відпрацювання робочого часу є підставою для виплати заробітної плати та надання працівнику поліції додаткових матеріальних, соціальних, економічних та правових гарантій.

У широкому розумінні робочий час працівника Національної поліції можна визначити як період, протягом якого поліцейський зобов’язаний здійснювати повноваження, спрямовані на забезпечення правопорядку, безпеки громадян та боротьби зі злочинністю, відповідно до завдань Національної поліції. Це визначення охоплює не лише формальні робочі години, але й постійну готовність до виконання

¹⁹ Про Національну поліцію: Закон України від 02.07.2015 р. № 580-VIII: станом на 16 серп. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19#Text> (дата звернення: 12.10.2024).

обов'язків. Поліцейський має певний правовий статус, що накладає на нього конкретні права, обов'язки та обмеження, визначені Законом України «Про Національну поліцію», «Про запобігання корупції», а також етичними нормами та Присягою поліцейського.

Звичайно, практичне значення має розуміння поняття робочого часу працівника Національної поліції у вузькому розумінні, оскільки це найближче до визначення робочого часу в загальній теорії трудового права. Воно відображає процес безпосереднього виконання поліцейським своїх службових обов'язків у чітко визначений робочий час.

Однак широке трактування робочого часу дозволяє висвітлити головну особливість служби поліцейських — постійну готовність до виконання обов'язків та відсутність чітких часових обмежень. Це означає, що поліцейські можуть продовжувати виконувати свої завдання навіть після завершення робочого дня або тижня, якщо цього вимагає ситуація, пов'язана з підтриманням правопорядку і безпеки. Таким чином, робочий час поліцейських наближається до їх правового статусу, при якому вони фактично завжди перебувають під дією службових обов'язків.

Отже, робочий час працівників Національної поліції має як формальні часові рамки, встановлені законодавством, так і постійну готовність до виконання обов'язків, що суттєво відрізняє їх від інших професій.

Виходячи з викладеного пропонуємо визначити характерні риси робочого часу працівників Національної поліції:

1. Ненормований робочий час. Служба в поліції передбачає постійну готовність до виконання обов'язків незалежно від часу доби, включно з вихідними та святковими днями. Це зумовлено необхідністю підтримання правопорядку та реагування на надзвичайні ситуації. Закон України «Про Національну поліцію» регулює такі умови, що відрізняються від стандартних трудових відносин.

2. Понаднормова робота та її компенсація. Поліцейські можуть бути залучені до понаднормової роботи під час масових заходів, правопорушень або інших невідкладних обставин. За такі залучення закон передбачає компенсацію у вигляді додаткової відпустки або грошової винагороди.

3. Виклик на роботу у вихідні та відкликання з відпустки. У разі необхідності поліцейських можуть викликати на службу у вихідні або

відкликати з відпустки. Такі рішення мають бути обґрунтованими і супроводжуються відповідними компенсаціями.

4. Підготовчо-завершальні періоди. Робочий процес поліцейських включає також час на підготовку до виконання завдань, здачу обладнання та звітування після завершення служби. Ці періоди не регламентовані жорсткими часовими рамками, але є важливою частиною діяльності.

5. Екстрені ситуації. Під час надзвичайних подій, таких як природні катастрофи або масові заворушення, поліцейські можуть працювати без перерв, що призводить до збільшення робочого часу. Важливою є забезпечення оперативної готовності до швидкого реагування. Зокрема, Кодекс поведінки посадових осіб з підтримання правопорядку, затверджений резолюцією Генеральної Асамблеї ООН у 1979 році, встановлює етичні стандарти для правоохоронців. Він підкреслює важливість постійної готовності поліцейських до виконання своїх завдань, що не обмежується лише робочими годинами, а передбачає постійну готовність до виконання завдань, пов'язаних із захистом громадян і підтриманням безпеки в суспільстві.²⁰

6. Відпочинок та відпустки. Поліцейські мають право на щорічну оплачувану відпустку, яка може бути подовжена за особливі заслуги або роботу в складних умовах. Також передбачені додаткові відпустки за ненормований робочий час або службу в екстремальних умовах.

КЗпП визначає кілька різновидів робочого часу, які можна систематизувати на основі тривалості, графіка та умов виконання роботи:

1. Нормальний робочий час. Згідно зі ст. 50 КЗпП нормальна тривалість робочого часу не повинна перевищувати 40 годин на тиждень. Це базовий робочий режим для більшості працівників в Україні.

2. Скорочений робочий час, який встановлюється для певних категорій працівників (наприклад, для неповнолітніх або осіб, які працюють у шкідливих умовах). Тривалість скороченого робочого часу

²⁰ Резолюція 34/169 Генеральної Асамблеї ООН «Кодекс поведінки посадових осіб з підтримання правопорядку»: Резолюція ООН від 17.12.1979 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_282#Text (дата звернення: 12.10.2024).

менша за нормальну, проте заробітна плата залишається на рівні повної ставки (ст. 51 КЗпП).

3. Неповний робочий час, за якого працівник працює меншу кількість годин порівняно з нормою, і його оплата здійснюється пропорційно до відпрацьованого часу (ст. 56 КЗпП). Цей вид робочого часу часто застосовується на прохання працівника (наприклад, для жінок з дітьми).

4. Нічна робота. Ст. 54 КЗпП передбачає, що тривалість нічної роботи скорочується на одну годину. Нічний час визначається як період між 22:00 та 6:00.

5. Понаднормова робота, яка регулюється ст. 62 КЗпП і застосовується лише у виняткових випадках, зокрема, таких як: аварії або надзвичайні ситуації тощо. Оплата за такі години здійснюється за підвищеною ставкою.

6. Позмінна робота. Статтею 52 КЗпП передбачено, що робота здійснюється за змінним графіком, що має бути узгоджено з колективом підприємства. Такий режим роботи характерний для безперервних виробництв або служб з високими вимогами до робочого навантаження.

7. Гнучкий режим робочого часу. Згідно зі ст. 60 КЗпП гнучкий режим передбачає можливість самостійного регулювання працівником часу початку і завершення робочого дня.²¹

Стаття 91 Закону України «Про Національну поліцію» визначає робочий час поліцейських, зокрема його особливості. Основна норма передбачає п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями, однак вводить кілька винятків, які стосуються служби у святкові дні, нерівномірного графіка та нічної служби.²²

Однак положеннях цієї статті є термінологічно не узгоджені із загальним трудовим законодавством (КЗпП). Відсутність чіткого визначення понять, таких як «спеціальні умови» чи «служба з нерівномірним графіком», призводить до нечіткого розуміння і

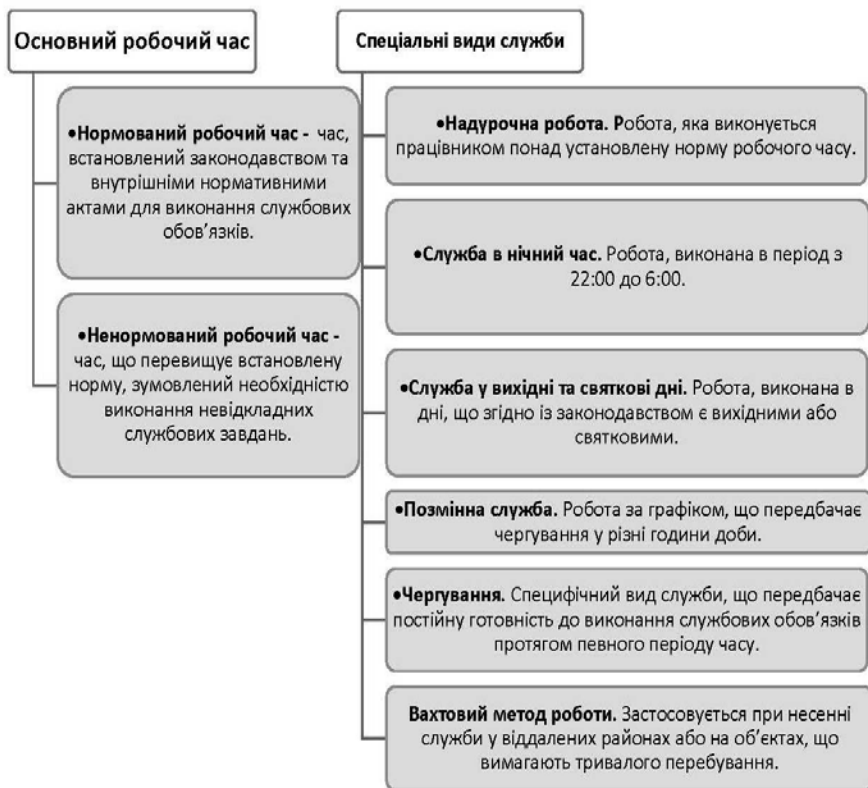
²¹ Кодекс законів про працю України: Кодекс України від 10.12.1971 р. № 322-VIII: станом на 27 верес. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 12.10.2024).

²² Про Національну поліцію: Закон України від 02.07.2015 р. № 580-VIII: станом на 16 серп. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19#Text> (дата звернення: 12.10.2024).

застосування правових норм. Зокрема, відсутня чітка класифікація робочого часу поліцейських. Як наслідок, стаття не дозволяє легко визначити, які саме умови відносяться до нормального робочого часу, а які — до надурочної чи позмінної служби.

Пропонуємо наступну класифікацію видів робочого (службового) часу (схема 1):

Схема 1.



Проаналізуємо кожен вид робочого (службового) часу працівників Національної поліції.

Нормальна тривалість робочого часу поліцейських

Правове регулювання робочого часу поліцейських є важливим аспектом загальної системи трудового права, оскільки ефективність виконання службових обов'язків безпосередньо залежить від того, наскільки збалансовані вимоги до службового навантаження та права працівників на відпочинок.

У статті 45 Конституції України встановлено, що гранична тривалість робочого часу регулюється законом.²³ Згідно з ч. 1 ст. 50 Кодексу законів про працю України (КЗпП) нормальна тривалість робочого часу для працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень.²⁴ Це загальна норма, яка застосовується до всіх працівників, у тому числі до працівників Національної поліції. Водночас Положенням про проходження служби для осіб рядового та начальницького складу (п. 21) для осіб рядового і начальницького складу встановлюється 41-годинний робочий тиждень, що свідчить про наявність розбіжностей між підзаконним регулюванням і конституційними положеннями.²⁵ Таке суперечливе правове регулювання підриває стабільність правової системи і створює правову невизначеність для тих, хто підпадає під дію таких норм.

Однак слід зауважити, що специфіка роботи поліцейських усе ж таки значною мірою визначає особливості розподілу їх робочого часу. Відповідно до ч. 2 ст. 91 Закону України «Про Національну поліцію» від 02.07.2015 р. № 580-VIII робочий час поліцейських підпорядковується загальним правилам, але може бути змінений залежно від службових

²³Конституція України : від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР : станом на 1 січ. 2020 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр#Text> (дата звернення: 12.10.2024).

²⁴ Кодекс законів про працю України : Кодекс України від 10.12.1971 р. № 322-VIII : станом на 27 верес. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 12.10.2024).

²⁵ Про затвердження Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ : Постанова Кабінету Міністрів УРСР від 29.07.1991 р. № 114 : станом на 12 квіт. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/114-91-п#Text> (дата звернення: 12.10.2024).

потреб.²⁶ Ця гнучкість дозволяє органам поліції реагувати на виклики, пов'язані з громадською безпекою та правопорядком.

Загальне положення про нормальний робочий час передбачає, що поліцейські мають працювати п'ять днів на тиждень із двома вихідними днями. Як правило, робочий тиждень триває з понеділка по п'ятницю, а субота та неділя є вихідними. Робочий день поліцейських починається о 9:00 і триває до 18:00, за винятком п'ятниці, коли робочий день скорочується до 16:45. Таке розпорядження закріплене у наказі НПУ від 30.07.2016 р. № 654 «Про затвердження внутрішнього розпорядку дня поліцейських, державних службовців та працівників апарату центрального органу управління поліції».²⁷

Нормальний робочий час у межах п'ятиденного робочого тижня є базовою правовою нормою, яка регламентує тривалість службової діяльності працівників поліції. Усі поліцейські підпорядковуються загальним положенням законодавства про працю, а отже, на них розповсюджуються положення КЗпП, що стосуються загальної тривалості робочого часу, тривалості робочого дня, перерв на відпочинок і обід.

Порушення нормального робочого часу, яке призводить до його перевищення, потребує спеціального правового регулювання. У таких випадках мова йде про надурочну роботу (ст. 62 КЗпП), яка виконується лише за окремим наказом керівництва, у випадках, передбачених законодавством.²⁸

Стаття 91 Закону України «Про Національну поліцію» закріплює загальні принципи правового регулювання службового часу поліцейських, надаючи можливість керівникам поліції встановлювати індивідуальні графіки залежно від специфіки підрозділу та його функцій. Це стосується як спеціальних підрозділів поліції, наприклад, підрозділів швидкого реагування, так і звичайних територіальних

²⁶ Про Національну поліцію: Закон України від 02.07.2015 р. № 580-VIII: станом на 16 серп. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19#Text> (дата звернення: 12.10.2024).

²⁷ Про затвердження внутрішнього розпорядку дня поліцейських, державних службовців та працівників апарату центрального органу управління поліції: наказ НПУ від 30.07.2016 р. № 654.

²⁸ Про Національну поліцію: Закон України від 02.07.2015 р. № 580-VIII: станом на 16 серп. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19#Text> (дата звернення: 12.10.2024).

відділень поліції.

У рамках практичної діяльності поліцейських розподіл службового часу відбувається відповідно до затвердженого розпорядку дня, який може змінюватися залежно від службової необхідності. Особливо це стосується оперативних підрозділів поліції, таких як патрульна поліція або слідчі органи, які часто залучаються до виконання завдань поза межами стандартного робочого часу.

Для прикладу, накази МВС України дозволяють керівництву поліції коригувати робочі графіки залежно від обставин, що вимагають негайної реакції. У разі надзвичайних ситуацій або проведення масових заходів поліцейські можуть бути переведені на посилений режим роботи, що передбачає роботу в неробочий час, вихідні або святкові дні.

Також у разі необхідності наказом МВС від 10.12.2015 р. № 1560 може бути введено посилений варіант служби для всіх працівників підрозділів поліції. Це дозволяє забезпечити безперервне функціонування поліції на випадок масових заворушень, терористичних загроз або інших надзвичайних подій. При такому режимі робочий час може сягати 12 годин на день або більше, з подальшою компенсацією за цей період.²⁹

Нормальний робочий час поліцейських відіграє ключову роль у підтримці належної якості виконання службових обов'язків. Забезпечення рівноваги між службовими навантаженнями та часом для відпочинку є основою для запобігання професійному вигоранню, фізичному та моральному виснаженню поліцейських.

Чітке дотримання нормального робочого часу також сприяє підвищенню рівня задоволеності роботою серед працівників, зменшує кількість помилок під час виконання службових завдань і підвищує ефективність служби. Однак у випадках, коли службові обов'язки поліцейських змушують виходити за межі встановленого графіка, важливо забезпечити належні компенсаційні заходи — додатковий відпочинок або фінансову компенсацію, як це передбачено законодавством.

²⁹ Про затвердження Інструкції про порядок переведення органів Національної поліції України на посилений варіант службової діяльності: наказ МВС України від 10.12.2015 р. № 1560: станом на 6 квіт. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0012-16#Text> (дата звернення: 12.10.2024).

Міжнародні трудові стандарти також регламентують питання нормального робочого часу для працівників поліції. Відповідно до положень Європейської соціальної хартії держави-учасниці зобов'язані впроваджувати заходи для обмеження робочого часу і забезпечення працівникам справедливих умов праці. Хартія закликає до скорочення робочого тижня та забезпечення соціальних гарантій для працівників, які виконують небезпечні або важкі роботи.³⁰

Україна як держава-учасниця Хартії повинна забезпечувати дотримання міжнародних норм щодо тривалості робочого часу та гарантій для поліцейських, особливо тих, які працюють у небезпечних умовах або виконують роботу, що становить підвищений ризик для здоров'я та життя.

Нормальний робочий час поліцейських регулюється загальними положеннями Кодексу законів про працю України та спеціальними нормами, що стосуються працівників Національної поліції. Однак через особливий характер обов'язків поліцейських практика застосування цих норм може значно відрізнятись залежно від підрозділу, в якому працює той чи інший працівник поліції.

Наприклад, слідчі підрозділи, які працюють над розслідуванням злочинів, часто стикаються із ситуаціями, коли необхідно продовжувати роботу після закінчення офіційного робочого дня. Це може бути зумовлено необхідністю завершення слідчих дій, опитування свідків, проведення обшуків або іншими терміновими процесуальними діями. У таких випадках нормальний робочий час слідчих часто перевищується, що вимагає або відповідної компенсації за надурочну роботу, або надання додаткових днів відпочинку. Проте на практиці такі компенсації не завжди своєчасно надаються, що може призводити до професійного вигорання та порушення трудових прав працівників поліції.

Для патрульної поліції характерним є робота в позмінному режимі. Відповідно до ст. 52 КЗпП у випадках, коли за характером діяльності впровадження п'ятиденного робочого тижня є недоцільним, встановлюється позмінна робота. Це дозволяє забезпечити

³⁰ Європейська соціальна хартія (ETS N 35) (укр/рос) : Хартія Ради Європи від 18.10.1961 р. № ETS N 35 : станом на 3 трав. 1996 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_300#Text (дата звернення: 12.10.2024).

безперервність патрулювання вулиць, що є критично важливим для забезпечення громадського порядку та безпеки. У такому режимі патрульні поліцейські можуть працювати як вдень, так і вночі, причому нічні зміни мають додатково оплачуватися, відповідно до ст. 54 КЗпП.³¹

У випадку оперативних підрозділів, особливо в кримінальних справах, де розслідування часто вимагає термінових дій, встановлення нормального робочого графіка може бути ще більш умовним. Оперативники нерідко залучаються до виконання завдань у неробочий час, включаючи нічні години, вихідні та святкові дні. Це може бути пов'язано із забезпеченням безпеки під час оперативних заходів, збором доказів або необхідністю миттєвого реагування на зміни в оперативній обстановці.

Спеціальні підрозділи, такі як підрозділи швидкого реагування або карний розшук, можуть мати індивідуальний графік роботи, залежно від конкретних завдань, які на них покладаються. У таких підрозділах можливе застосування нерівномірного графіка, передбаченого ст. 61 КЗпП, коли робочий час розподіляється нерівномірно протягом дня або тижня. Це дозволяє оперативно реагувати на непередбачені ситуації, однак також створює ризики для дотримання прав поліцейських на відпочинок і компенсацію за перевищення нормального робочого часу.³²

Таким чином, практика застосування нормального робочого часу в різних підрозділах поліції може варіюватися залежно від характеру виконуваних завдань та специфіки підрозділу. Хоча законодавчі норми встановлюють загальні правила, на практиці можуть виникати ситуації, коли поліцейські працюють понаднормово, що вимагає ретельного регулювання та компенсації.

Часті порушення нормального робочого часу можуть призводити до професійного вигорання серед поліцейських. Постійна робота у стресових умовах, зокрема під час надзвичайних ситуацій, масових заходів або розслідувань злочинів, у поєднанні з недостатнім відпочинком негативно впливає на фізичний та психологічний стан працівників. Це знижує ефективність виконання службових обов'язків,

³¹ Кодекс законів про працю України: Кодекс України від 10.12.1971 р. № 322-VIII: станом на 27 верес. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 12.10.2024).

³² Там само.

що може призвести до підвищення рівня помилок або втрати мотивації.

Важливо зазначити, що Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року було ухвалено, що на період дії воєнного стану вводяться обмеження на конституційні права і свободи громадян відповідно до статей 43 та 44 Конституції України. Згідно зі статтею 6 Закону: під час дії воєнного стану допустимо збільшення робочого часу до 60 годин на тиждень для працівників, які працюють на об'єктах критичної інфраструктури, зокрема у сферах оборони та життєзабезпечення населення.³³

Нормальна тривалість робочого часу може бути зменшена шляхом встановлення скороченого та неповного робочого часу. Розглянемо їх детальніше.

Скорочений робочий час

Для деяких категорій працівників поліції встановлено скорочену тривалість робочого часу. Згідно з КЗпП цей вид робочого часу застосовується до тих працівників, які працюють у шкідливих умовах або мають особливі умови праці. Ч. 1 ст. 51 КЗпПУ передбачає, що тривалість скороченого робочого часу становить 36 годин на тиждень.³⁴

Скорочення тривалості робочого тижня регулюється колективним договором, який визначається на підставі результатів атестації умов праці на робочих місцях відповідно до норм, затверджених постановою Кабінету Міністрів України від 01.08.1992 р. № 442³⁵. Проведення атестації здійснюється атестаційною комісією,

³³ Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022 р. № 2136-IX : станом на 24 груд. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення: 12.10.2024).

³⁴ Кодекс законів про працю України : Кодекс України від 10.12.1971 № 322-VIII : станом на 27 верес. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 12.10.2024).

³⁵ Про Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці : Постанова Кабінету Міністрів України від 01.08.1992 р. № 442.

склад і повноваження якої затверджуються наказом підприємства або організації. Такі перевірки проводяться не рідше одного разу на 5 років, як це передбачено колективним договором. За якісне та своєчасне проведення атестації відповідає керівник організації. Позачергова атестація можлива у разі суттєвих змін у виробничому середовищі чи умовах праці з ініціативи роботодавця, профспілкового комітету, трудового колективу, державних експертних органів або органів санітарно-епідеміологічної служби Міністерства охорони здоров'я України.

Крім того, працівник має право ініціювати перевірку свого робочого місця на предмет наявності шкідливих умов, що дають підставу на скорочений робочий тиждень. У разі, якщо працівник не може досягти домовленості з роботодавцем, він має право звернутися до органів з розгляду трудових спорів. Працівник також має право оскаржити результати атестації, якщо вважає їх неправомірними.

Проект ТК України у статті 134 також містить положення, відповідно до якого «перелік виробництв, цехів, професій і посад зі шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочений робочий час, і тривалість скороченого робочого часу встановлюються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері праці та соціальної політики, за погодженням з всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців та всеукраїнськими об'єднаннями профспілок».³⁶

Слід зазначити, що в чинному законодавстві відсутні положення щодо посад працівників органів внутрішніх справ, які працюють у шкідливих умовах і мають право на скорочений робочий тиждень. На нашу думку, таку прогалину варто усунути, оскільки деякі посади в органах внутрішніх справ, наприклад, регулювальники дорожнього руху, дійсно пов'язані зі шкідливими умовами праці через підвищений рівень забрудненості повітря від вихлопних газів.

URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/442-92-%D0%BF#Text> (дата звернення: 12.10.2024)

³⁶ Трудовий кодекс України: проект від 08.11.2019 р.
URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331
(дата звернення: 12.10.2024).

Неповний робочий час

Неповний робочий час, як інший вид відхилення від стандартної тривалості робочого дня, передбачений статтею 56 КЗпП України. Цей режим спрямований на забезпечення можливості працювати для тих категорій громадян, які через певні обставини не можуть дотримуватися звичайного робочого часу. Зменшення тривалості робочого часу є важливою умовою залучення таких осіб до суспільно корисної діяльності. Закон не обмежує перелік осіб, які мають право працювати на умовах неповного робочого часу, і ґрунтується на принципі добровільності у встановленні цього режиму. Ст. 56 КЗпП передбачає можливість встановлення для деяких працівників неповного робочого часу, що може бути запроваджено за угодою між роботодавцем і працівником.³⁷ Наприклад, це може стосуватися вагітних жінок, осіб, які доглядають за дитиною або хворим членом родини.

Практика встановлення неповного робочого часу може бути реалізована у таких формах:

- Неповний робочий день – зменшення тривалості щоденної роботи.
- Неповний робочий тиждень – зменшення кількості робочих днів у тижні при збереженні нормальної тривалості робочого дня.
- Комбінований режим – поєднання скороченого робочого дня і тижня, наприклад, 5-годинний робочий день при 4 робочих днях у тиждень.

Встановлення цього режиму здійснюється лише за взаємною згодою сторінкою трудового договору. Протест для певних категорій громадян передбачає обов'язкове надання неповного робочого часу на їх запит. Наприклад, цей режим обов'язково надається вагітним жінкам, жінкам, які мають дітей до 14 років або дітей з інвалідністю (включно під опікою), тим, хто доглядає за хворим членом сім'ї (згідно з медичним висновком), батькові, який самостійно виховує дітей, а

³⁷ Кодекс законів про працю України: Кодекс України від 10.12.1971 р. № 322-VIII: станом на 27 верес. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 12.10.2024).

також працівникам з інвалідністю, якщо така потреба зазначена в індивідуальній програмі реабілітації.

Особливістю неповного робочого часу є те, що оплата праці відбувається пропорційно до відпрацьованого часу. Проте працівники, які працюють за таким режимом, мають ті самі права, що і працівники з нормальним робочим графіком: їм надаються відпустки, вихідні та святкові дні, а час служби зараховується до загального стажу (ст. 56 КЗпП України).³⁸

В Україні неповний робочий час поки не набув достатнього поширення у сферах народного господарства. На обмежене використання цього режиму впливають як правові, так і інші фактори. Так, в органах та підрозділах внутрішніх справ не знаходить свого поширення позитивний досвід використання неповного робочого часу при нормуванні праці вагітних жінок, жінок, які мають дитину віком до 14 років чи дитину-інваліда або які виховують дітей без матері, у тому числі і в разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі. Як результат, у начальників органів і підрозділів внутрішніх справ немає достатньо чіткого уявлення про його соціально-економічну значущість та позитивний досвід застосування.

Незважаючи на те, що служба працівників поліції регулюється спеціальним законодавством, яке прямо не закріплює можливості роботи за умов неповного робочого часу, поліцейські все ж мають таке право на підставі загального трудового законодавства.

Ненормований робочий час

Аналізуючи характер службової діяльності поліцейського, можемо зробити висновок, що представник правоохоронних органів зобов'язаний виконувати свої службові обов'язки відповідно до існуючих нормативів. Згідно з п. 1.5 Рекомендацій щодо нормування праці в галузях народного господарства, затверджених постановою Міністерства праці України від 19 травня 1995 р., «нормативи праці – це розрахункові значення (розміри) витрат праці (часу) на виконання окремих елементів (комплексів) робіт, обслуговування одиниці обладнання, робочого місця, бригади, структурного підрозділу тощо, а також чисельність працівників, необхідних для виконання виробничих,

³⁸ Там само.

управлінських функцій або обсягу робіт, прийнятого за одиницю виміру, залежно від конкретних організаційно-технічних умов та факторів виробництва».³⁹

Нормування праці включає визначення витрат праці (часу) на виконання завдань окремими поліцейськими та встановлення на цій основі відповідних норм. Особливістю роботи поліцейських є наявність значних труднощів у нормуванні їхньої діяльності, процес праці поліцейського не завжди може піддаватися чіткому моніторингу. Це пояснюється тим, що переважна частина цієї праці є оперативною, базується на інтенсивній розумовій діяльності та фізичному ресурсі, що ускладнює можливість її точного обліку. Адже неможливо точно визначити кількість випадків або інцидентів, які поліцейський повинен розглянути за певний період, скільки протоколів скласти тощо. Усе це є індивідуальним і залежить як від складності та специфіки конкретного випадку, так і від кваліфікації поліцейського, а також від поведінки учасників ситуації (кількість заяв, наданих доказів тощо).

Українське законодавство поки не містить чіткого визначення «ненормованого робочого дня» у чинному Кодексі законів про працю, що створює прогалину в правовому регулюванні трудового часу для певних категорій працівників. Однак проєкт Трудового кодексу (ст. 145) пропонує вирішення цього питання, передбачаючи, що у випадках, коли працівники епізодично працюють понаднормово, їм може бути надано додаткову відпустку або підвищену оплату. Це забезпечить компенсацію за виконання робочих обов'язків понад встановлені години.⁴⁰

Визначення та основні положення щодо ненормованого робочого часу можна знайти в рекомендаціях, затверджених наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 10 жовтня 1997 року № 7. У документі зазначено, що «ненормований робочий день» застосовується для тих категорій працівників, для яких не завжди можливо точно встановити тривалість робочого часу через особливості

³⁹ Рекомендації щодо нормування праці в галузях народного господарства : затв. Постановою колегії Мінпраці України 19.04.1995 р. № 2. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0002205-95#Text> (дата звернення: 12.10.2024).

⁴⁰ Трудовий кодекс України : проєкт від 08.11.2019 р. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331 (дата звернення: 12.10.2024).

трудового процесу.⁴¹ Такий режим передбачає відсутність точного обліку робочого часу і можливість подовження робочого дня, коли цього вимагають службові обов'язки.

В. С. Венедиктов та інші науковці розглядають ненормований робочий день як особливий або спеціальний режим робочого часу, а не як його вид. Це пояснюється тим, що цей режим призначений для конкретних категорій працівників (наприклад, керівників, службовців на посадах з підвищеною відповідальністю) і враховує характер їхньої діяльності. На відміну від стандартного виду робочого часу, який має чітко визначену тривалість, ненормований робочий день передбачає додатковий час для виконання службових обов'язків у разі потреби. В. В. Жернаков вважає ненормований робочий день як режим, який використовує для працівників, чиї трудові обов'язки неможливо чітко нормувати за час. Це означає, що працівник може залишитися на робочому місці після встановленого часу, однак така робота не відповідає нормі. Цей підхід має певне практичне значення, оскільки переробки робочого часу не є наднормовою роботою й тому додатковій оплаті не підлягають. Таке трактування підкреслює, що ненормований робочий день є режимом, а не видом робочого часу, тому його використання обумовлено особливостями трудового процесу.⁴²

Праця за умов ненормованого робочого дня не передбачає, що працівники, на яких поширюється такий режим, повинні працювати без обмеження часу. Для них також встановлено стандартну тривалість робочого тижня в 40 годин, що розподіляється на п'ять або шість робочих днів. Такі працівники підпорядковуються загальним правилам внутрішнього трудового розпорядку підприємства: наприклад, дотримуються встановленого часу початку роботи, перерв для відпочинку тощо. Тривалість робочого часу для працівників не повинна

⁴¹ Про затвердження Рекомендацій щодо порядку надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці : наказ Мінпраці та соц. політики України від 10.10.1997 р. № 7: станом на 5 лют. 1998 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0007203-97#Text> (дата звернення: 12.10.2024).

⁴² Саєнко Ю. О. Особливості правового регулювання робочого часу в нових умовах господарювання : дис. ... д-ра філософії в галузі права: 081. Харків, 2014. С. 37.

змінюватися залежно від обсягу виконаних завдань чи кількості обов'язків. Установлена законом тривалість робочого часу є граничною і обов'язковою для утримання до всіх працівників. Для працівників із ненормованим робочим днем коло обов'язків має бути чітко визначено у трудовому договорі, правилах внутрішнього розпорядку або посадових інструкціях, з урахуванням того, що виконання цих обов'язків має обов'язково здійснюватися в межах нормативного робочого часу. Однак через особливості праці працівників із ненормованим робочим днем, від них можна вимагати виконання певних завдань і поза встановленим робочим часом. Проте збільшення тривалості робочого часу понад встановлену законом норму не повинно мати систематичного характеру, не дозволяється регулярно вимагати від працівників із ненормованим робочим днем працювати понад норму або примушувати до виконання додаткових обсягів роботи поза межами визначеного робочого часу. Перевищення стандартної тривалості можливе виключно для виконання завдань, передбачених посадовими обов'язками працівника, на якого він поширюється. Якщо ж працівнику доручають завдання, що виходять за межі цих обов'язків, вони підлягають оплаті як додаткова робота.

До працівників із ненормованим робочим днем належать не лише ті, хто працює понад установлену норму робочого часу, але й ті, хто виконує свої обов'язки в межах звичайного робочого часу, проте працює з підвищеною інтенсивністю, напруженістю та відповідальністю.

У Національній поліції ненормований робочий день може встановлюватися лише для працівників, чиї посади включено до списку, затвердженого керівним органом. Такий порядок враховує специфіку роботи, інтенсивність, рівень відповідальності та потребу у виконанні обов'язків понад нормальний робочий час, що не кваліфікується як понадурочна робота. До таких посад належать працівники карного розшуку, слідчі, дільничні офіцери поліції, оскільки їхня діяльність характеризується підвищеною інтенсивністю, високим рівнем відповідальності та нерідко вимагає роботи за межами встановлених норм робочого часу.

Організація робочого часу поліцейських є надзвичайно важливою, адже належне планування та нормування цього процесу сприятиме підвищенню ефективності діяльності правоохоронної системи загалом і кожного поліцейського зокрема. На сьогодні

спостерігається перевантаженість поліцейських підрозділів, що вказує не лише на недосконалу організацію їх роботи, але й на можливі випадки неналежного виконання службових обов'язків.

Отже, для віднесення працівника до категорії з ненормованим робочим днем необхідно, щоб посада, яку він обіймає, була включена до переліку посад, затверджених державними міністерствами та відомствами за узгодженням з профспілковими органами, для яких допускається ненормований робочий день.

Відсутність чітко встановленої тривалості ненормованого робочого дня не означає, що цей режим праці можна трактувати як оціночне або нечітке поняття в українському трудовому праві, оскільки:

— встановлення ненормованого робочого дня залежить від конкретного списку посад, для яких він використовувався;

— навіть за умов ненормованого робочого дня тривалість робочого часу не може бути необмеженою та невизначеною.

Головна ідея ненормованого робочого дня полягає в тому, що за певних умов дозволяється виконання роботи понад стандартний робочий час, чому така практика підлягає особливій компенсації (наприклад, додатковою відпусткою чи підвищенням).

Правове регулювання надурочної роботи поліцейських

До робіт, що перевищують стандартну тривалість робочого дня, належить надурочна робота.

Надурочна робота – це особливий вид робочого часу, що передбачає виконання службових обов'язків понад встановлену норму. Ст. 62 КЗпПУ регламентує, що надурочні роботи є винятковими і можуть застосовуватися лише у випадках, коли це викликано надзвичайними обставинами або невідкладними потребами. Зокрема, під час виконання завдань, важливих для оборони держави, а також для запобігання громадським або природним катастрофам, виробничим аваріям та негайного усунення їх наслідків; для продовження роботи при відсутності змінника, якщо перерва в роботі неможлива; у таких випадках роботодавець зобов'язаний негайно організувати заміну відсутнього працівника іншим тощо.

Надурочна праця регулюється законодавством про працю, її час

ураховується у фактично відпрацьованих годинах. Основною ознакою надурочних годин є виконання завдань, які покладені на працівника відповідно до законів, правил внутрішнього трудового розпорядку, трудових договорів, наказів керівництва. Робота, виконана з особистої ініціативи без відповідного розпорядження керівника, не є надурочною.

Окремо слід виділити приховані надурочні роботи, які можуть бути неоформлені або неправильно враховані. Наприклад, якщо працівник працює дві години понад зміну, але йому враховується тільки стандартний час зміни, така робота може вважатися прихованою надурочною працею

До таких робіт заборонено залучати вагітних жінок, жінок з дітьми віком до трьох років, а також осіб, які не досягли 18 років. Жінки, які мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю, можуть брати участь у надурочних роботах тільки за власною згодою (ст. 63 КЗпП України). Тривалість надурочних робіт для кожного працівника не повинна перевищувати чотирьох годин упродовж двох послідовних днів та не більше 120 годин на рік.⁴³

Особливістю діяльності поліцейських є те, що їхня робота часто не обмежується стандартним графіком. Згідно з ч. 2 ст. 18 Закону України «Про Національну поліцію» поліцейські незалежно від часу доби зобов'язані реагувати на будь-які загрози для громадської або особистої безпеки. Це означає, що виконання службових обов'язків може тривати понад звичайний робочий день, що обумовлює потребу в надурочних роботах.

Корівник поліції має право залучати працівників до надурочних робіт лише у виключних ситуаціях, коли необхідне виконання термінових завдань з боротьби зі злочинністю та забезпечення громадського порядку в умовах особливих оперативних обставин або надзвичайних ситуацій.

⁴³ Кодекс законів про працю України: Кодекс України від 10.12.1971 р. № 322-VIII: станом на 27 верес. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 31.10.2024).

Правове регулювання роботи в нічний час поліцейських

Поліцейські, які виконують свої обов'язки в нічний час (з 22:00 до 6:00), здійснюють важливі заходи з охорони громадського порядку. Згідно зі ст. 54 КЗпП робота в нічний час оплачується з доплатою у підвищеному розмірі, що компенсує фізіологічні та психологічні труднощі, які пов'язані з роботою в нічні години.

До роботи в нічний час забороняється залучати вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років, а також деяких інших категорій працівників. Проте специфіка діяльності поліцейських може вимагати нічних змін як регулярної частини робочого процесу, що ставить під сумнів компенсаційну функцію законодавства.

Окрім ст. 54 КЗпП, важливими нормативно-правовими актами, що регулюють цей аспект служби, є:

Наказ МВС України від 30 липня 2016 року № 654 «Про затвердження внутрішнього розпорядку дня поліцейських державних службовців та працівників апарату центрального органу управління поліції», який визначає порядок організації робочого часу поліцейських, включаючи чергування в нічний час. Згідно з цим наказом поліцейські мають працювати у встановлені графіком години, але за необхідності можуть бути залучені до позачергових або нічних змін.

Наказ МВС України від 23 травня 2017 року № 440 «Про затвердження інструкції з організації діяльності чергової служби органів (підрозділів) Національної поліції України» закріплює цілодобову діяльність поліцейських, які несуть службу в чергових частинах.⁴⁴ Важливо, що чергові частини працюють безперервно і поліцейські в них зазвичай залучаються до нічних змін на регулярній основі. Наприклад, чергові служби забезпечують оперативне реагування на злочини, які найчастіше трапляються саме вночі.

Наказ МВС України від 10 грудня 2015 року № 1560 «Про

⁴⁴ Про затвердження Інструкції з організації діяльності чергової служби органів (підрозділів) Національної поліції України : наказ МВС України від 23.05.2017 р. № 440 : станом на 2 серп. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0750-17#Text> (дата звернення: 12.10.2024).

затвердження інструкції про порядок переведення органів Національної поліції України на посилений варіант службової діяльності» передбачає особливі умови роботи поліцейських у випадках загострення оперативної ситуації, коли може бути введено посилений режим служби. У таких випадках поліцейські залучаються до роботи у нічний час незалежно від звичайного розпорядку.⁴⁵ Це може включати роботу в умовах надзвичайного стану або під час великих масових заходів.

Зокрема, діяльність слідчо-оперативних груп (СОГ), які також залучаються до роботи в нічний час. Згідно з наказом МВС України від 07 липня 2017 року № 575 «Про затвердження інструкції з організації реагування на заяви і повідомлення про кримінальні правопорушення», СОГ зобов'язані оперативно реагувати на повідомлення про злочини незалежно від часу доби, включаючи нічні години. Слідчі та оперативники часто змушені працювати вночі, особливо коли йдеться про невідкладні слідчі дії, такі як огляд місця події або затримання підозрюваного.⁴⁶

Підставами для виконання службових обов'язків у нічний час є затверджені керівництвом поліції графіки нарядів та планів проведення, планів навчання та профілактичних заходів, а також листові накази від керівників органів внутрішніх справ. У наказі керівника поліції зазначається обґрунтування необхідності залучення працівників до нічної служби, перелік зайнятих працівників і тривалість роботи в нічний час.

У разі невідкладної потреби керівники поліції мають право віддавати накази про залучення до нічної служби усно, з обов'язковим

⁴⁵ Про затвердження Інструкції про порядок переведення органів Національної поліції України на посилений варіант службової діяльності: наказ МВС України від 10.12.2015 р. № 1560: станом на 6 квіт. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0012-16#Text> (дата звернення: 12.10.2024).

⁴⁶ Про затвердження Інструкції з організації взаємодії органів досудового розслідування з іншими органами та підрозділами Національної поліції України в запобіганні кримінальним правопорушенням, їх виявленні та розслідуванні: наказ МВС України від 07.07.2017 р. № 575: станом на 14 серп. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0937-17#Text> (дата звернення: 12.10.2024).

оформленням відповідних документів у формі листа протягом трьох днів.

Згідно зі ст. 54 КЗпПУ при роботі в нічний час встановлена скорочена тривалість роботи на одну годину.⁴⁷ Водночас це правило не поширюється на тих працівників поліції, для яких уже передбачено скорочення робочого часу. Тривалість нічної роботи поліцейських може бути зрівняна з денною у випадках, коли це обумовлено особливим характером виконуваних завдань і функцій а також при змінних роботах.

Відповідно до статті 108 КЗпП робота в нічний час оплачується в підвищеному розмірі, який устанавлюється генеральною, галузевими (регіональними) угодами та колективними договорами, але не нижче 20% тарифної ставки (окладу) за кожен годину роботи в нічний час.⁴⁸

Відповідно до наказу Міністерства внутрішніх справ України від 06.04.2016 року № 260 «Про затвердження Порядку та умов виплати грошового забезпечення поліцейським Національної поліції та здобувачам вищої освіти закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання, що здійснюють підготовку поліцейських» та Постанови Кабінету Міністрів України від 11 листопада 2015 року № 988 «Про грошове забезпечення поліцейських Національної поліції» поліцейським, які виконують службові обов'язки в нічний час, виплачується доплата за службу в нічний час у розмірі 35 відсотків посадового окладу з розрахунку за кожен годину служби в нічний час.⁴⁹

Важливо зазначити, що встановлений розмір доплати (35%) є більш значущим порівняно з мінімальним рівнем, який передбачений для всіх працівників у трудовому законодавстві (20%, згідно зі ст. 108

⁴⁷ Кодекс законів про працю України: Кодекс України від 10.12.1971 р. № 322-VIII: станом на 27 верес. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 12.10.2024).

⁴⁸ Там само.

⁴⁹ Про затвердження Порядку та умов виплати грошового забезпечення поліцейським Національної поліції та здобувачам вищої освіти закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання, що здійснюють підготовку поліцейських: наказ МВС України від 06.04.2016 р. № 260: станом на 14 черв. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0669-16#Text> (дата звернення: 12.10.2024).

КЗпП). Це вказує на особливу увагу законодавства до специфіки поліцейської служби, де нічні зміни є не лише можливими, але й часто необхідними.

Годинна ставка для розрахунку доплати обчислюється шляхом ділення місячного посадового окладу на кількість фактичних відпрацьованих годин за місяць з урахуванням 40-годинного робочого тижня. Це забезпечує прозорість і точність у визначенні суми доплат, виходячи з реального часу, проведеного на службі в нічний період. Така методика також ураховує можливі відмінності в кількості робочих годин між місяцями, що є важливим для забезпечення справедливості нарахувань. Поліцейським, які несуть службу в нічний час, надається перерва для відпочинку та харчування тривалістю до двох годин, що не включається до службового часу. Це положення важливе з точки зору захисту трудових прав поліцейських, адже служба вночі вимагає додаткових умов для підтримання фізичної та психологічної працездатності. Однак слід звернути увагу, що цей час не оплачується, оскільки не включається до загального службового часу. Поліцейським добового наряду також надаються перерви для вживання їжі та короткочасного відпочинку загальною тривалістю 4 години (2 години вдень і 2 години вночі).⁵⁰

Нічна служба поліцейських проводиться відповідно до графіків нарядів та чергувань, які затверджуються наказами керівників підрозділів. Така організація роботи забезпечує офіційний контроль над залученням поліцейських до служби в нічний час, що дозволяє уникнути довільних або нерегулярних рішень. Це також створює чітку правову основу для нарахування доплат, оскільки кожна зміна повинна бути підтверджена графіком.

Облік фактичного часу служби поліцейських у нічний час здійснюється керівниками підрозділів через спеціальну довідку обліку несення служби в нічний час, яка подається до фінансового підрозділу. Це важливий адміністративний механізм, що забезпечує належний контроль за правильністю нарахування доплат. Доплати за минулий

⁵⁰ Про затвердження Порядку та умов виплати грошового забезпечення поліцейським Національної поліції та здобувачам вищої освіти закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання, що здійснюють підготовку поліцейських : наказ МВС України від 06.04.2016 р. № 260 : станом на 14 черв. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0669-16#Text> (дата звернення: 19.10.2024).

місяць здійснюються одночасно з виплатою основного грошового забезпечення за поточний місяць, що є зручним і дозволяє уникнути затримок у нарахуванні заробітної плати.⁵¹

Правове регулювання роботи у вихідні та святкові дні

Вихідний день – це день щотижневого відпочинку. При п'ятиденному робочому тижні працівникам надаються два вихідних дні на тиждень, а при шестиденному робочому тижні – один вихідний день. Тривалість щотижневого безперервного відпочинку повинна буди не менш як сорок дві години. Відповідно до ст. 71 КЗпП залучення до роботи у вихідні дні заборонене, за винятком випадків, передбачених законодавством.⁵² Основна логіка цієї статті полягає в захисті прав працівників на відпочинок і регулюванні залучення до роботи у вихідні лише у виняткових обставинах, таких як ліквідація наслідків стихійних лих, аварій або для відвернення нещасних випадків.

У контексті діяльності Національної поліції України це правило підлягає модифікації з огляду на специфіку виконуваних обов'язків. Поліцейські часто залучаються до служби у вихідні та святкові дні для забезпечення громадської безпеки, порядку та оперативного реагування на злочини, що не підпадає під загальні випадки, передбачені ст. 71 КЗпП. Поліцейські зобов'язані виконувати службові обов'язки незалежно від дня тижня чи календарних свят, що відображено у спеціальному законодавстві, зокрема в Законі України «Про Національну поліцію».

Хоча залучення до роботи у вихідні дні для більшості

⁵¹ Про затвердження Порядку та умов виплати грошового забезпечення поліцейським Національної поліції та здобувачам вищої освіти закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання, що здійснюють підготовку поліцейських : наказ МВС України від 06.04.2016 р. № 260 : станом на 14 черв. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0669-16#Text> (дата звернення: 12.10.2024).

⁵² Кодекс законів про працю України : Кодекс України від 10.12.1971 р. № 322-VIII : станом на 27 верес. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 12.10.2024).

працівників є винятковою ситуацією і допускається тільки з дозволу профспілкових органів та на підставі відповідного розпорядження роботодавця, проте поліцейські можуть залучатися до виконання службових обов'язків у вихідні дні без необхідності узгодження з профспілками, оскільки їхня служба є невід'ємною складовою забезпечення громадського порядку та національної безпеки.

Залучення працівників поліції до понаднормової служби або роботи у вихідні та святкові дні здійснюється на підставі письмових розпоряджень керівника поліції або затверджених керівником графіків чергувань.

Зокрема, ситуації, що потребують присутності поліцейських у вихідні, часто виникають під час:

- масових заходів, таких як святкування державних та релігійних свят (наприклад, Новий рік, Великдень);
- надзвичайних ситуацій (стихійні лиха, аварії, терористичні акти), коли необхідно швидко мобілізувати додаткові сили для забезпечення порядку;
- реагування на правопорушення, що вимагають негайного втручання.

Ці ситуації регламентовані внутрішніми наказами МВС України, що дозволяють керівникам підрозділів оперативно приймати рішення про залучення до служби у вихідні дні.

Святкові дні в Україні чітко визначені у ст. 73 КЗпП і робота в такі дні за загальним правилом заборонена, окрім окремих категорій працівників. Поліцейські за характером своєї служби часто залучаються до роботи в ці дні для забезпечення порядку під час масових заходів та урочистостей. Це є необхідністю, адже святкові дні асоціюються з підвищеним ризиком порушень громадського порядку (хуліганство, бійки, інші правопорушення).

Наприклад, під час святкувань Дня Незалежності України (24 серпня) або Різдва (25 грудня) поліція забезпечує безпеку під час проведення публічних заходів, мітингів, концертів, які супроводжуються великим скупченням людей. Це зумовлює необхідність посиленої присутності поліцейських на вулицях, що часто потребує посиленого графіка роботи із залученням до служби у святкові та вихідні дні.

Залучення до роботи у святкові дні також регулюється відомчими наказами МВС, зокрема наказом МВС від 10 грудня 2015

року № 1560, який передбачає можливість переведення поліції на посилений варіант служби під час загострення оперативної обстановки, що часто збігається з великими святами або іншими масовими подіями.⁵³

Відповідно до ст. 176 та 186-1 КЗпП забороняється залучати до роботи у вихідні дні певні категорії працівників, наприклад:

- вагітних жінок;
- жінок, які мають дітей віком до трьох років;
- самотніх батьків, які виховують дітей без матері.⁵⁴

Для поліції такі обмеження також застосовуються. Однак варто відзначити, що законодавство не забороняє залучати цих категорій працівників до роботи у святкові та неробочі дні, хоча такі рішення мають бути добре зважені та враховувати особливі обставини кожного випадку.

Згідно зі ст. 107 КЗпП робота у вихідні та святкові дні підлягає обов'язковій компенсації. Законодавство передбачає два варіанти компенсації: у вигляді подвійної оплати за фактично відпрацьовані години у святковий або вихідний день. Згідно з листом Міністерства праці та соціальної політики від 29.12.2009 р. № 853/13/84-09 робота у вихідні дні компенсується або в подвійному розмірі, або наданням іншого вихідного дня за домовленістю сторін. Цей документ роз'яснює процедури компенсації для працівників, зокрема наголошуючи на можливості узгодження додаткового дня відпочинку між працівником і роботодавцем.⁵⁵

Частина 5 статті 91 Закону України «Про Національну поліцію»

⁵³ Про затвердження Інструкції про порядок переведення органів Національної поліції України на посилений варіант службової діяльності: наказ МВС України від 10.12.2015 р. № 1560: станом на 6 квіт. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0012-16#Text> (дата звернення: 12.10.2024).

⁵⁴ Кодекс законів про працю України: Кодекс України від 10.12.1971 р. № 322-VIII: станом на 27 верес. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 12.10.2024).

⁵⁵ Щодо оплати праці працівників у вихідні, святкові та неробочі дні: лист Мінпраці та соц. політики України від 29.12.2009 р. № 853/13/84-09. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0853203-09#Text> (дата звернення: 12.10.2024).

передбачає надання компенсації поліцейським, які виконували службові обов'язки у вихідні, святкові та неробочі дні. Цим поліцейським, за винятком тих, хто працює за змінним графіком, компенсація надається протягом наступних двох місяців.⁵⁶

Організація робочого часу під час роботи позмінно (чергування)

З огляду на загальні норми трудового законодавства, чергування передбачає перебування працівника на робочому місці поза межами основного робочого часу (до початку або після закінчення робочого дня, у вихідні або святкові дні) для вирішення невідкладних питань, що не входять до кола прямих обов'язків за трудовим договором. У випадку поліцейських, чергування набуває спеціального значення через важливість оперативного реагування на правопорушення та інші надзвичайні ситуації.

Норми щодо змінної роботи передбачені статтями 58 і 59 КЗпП, які регламентують загальні правила організації робочого процесу для працівників зі змінним графіком. Згідно з цими нормами працівники повинні рівномірно чергуватися між змінами, що має забезпечити ефективне функціонування підприємства або установи, зокрема правоохоронних органів. Графіки змінності затверджуються внутрішніми правилами трудового розпорядку, і перехід з однієї зміни в іншу зазвичай відбувається щотижня, після вихідного дня.⁵⁷ Це дозволяє працівникам мати час для відпочинку перед переходом до іншого типу змін.

Особливо важливою є норма, яка встановлює, що перерва між змінами повинна бути не меншою за подвійну тривалість часу роботи в попередній зміні, включаючи перерви на обід. Ця норма має на меті запобігти перевтомі працівників, надаючи їм достатньо часу для відновлення перед початком нової зміни. Крім того, стаття 59 КЗпП

⁵⁶ Про Національну поліцію: Закон України від 02.07.2015 р. № 580-VIII: станом на 16 серп. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19#Text> (дата звернення: 31.10.2024).

⁵⁷ Кодекс законів про працю України: Кодекс України від 10.12.1971 р. № 322-VIII: станом на 27 верес. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 12.10.2024).

забороняє призначення працівників на дві зміни поспіль, що є ключовою гарантією для дотримання трудових прав і забезпечення здоров'я працівників.

Робота поліцейських чергової служби організовується в чотири зміни, кожна з яких триває 24 години. Такий тривалий робочий час зумовлений специфікою чергової служби, де необхідно забезпечувати цілодобову оперативну готовність до реагування на надзвичайні ситуації.

Згідно з графіком під час чергування поліцейським надаються перерви для вживання їжі та короткочасного відпочинку тривалістю дві години вдень і дві години вночі. Ці перерви є важливими для забезпечення можливості відновлення сил під час тривалої зміни. Такий підхід відповідає загальним вимогам трудового законодавства щодо надання перерв у робочий час, проте для чергової служби ці перерви спеціально регламентовані у зв'язку з особливостями виконуваних обов'язків.

Після закінчення добового чергування поліцейським надається відпочинок тривалістю 72 години, що є необхідною умовою для відновлення після тривалої зміни. Водночас для працівників, які включені до складу слідчо-оперативної групи (СОГ), відпочинок становить 48 годин.⁵⁸

Це пояснюється характером роботи СОГ, яка може вимагати швидкого повернення до службових обов'язків у випадку термінових викликів. СОГ забезпечує взаємодію між слідчими, дізнавачами, оперативними працівниками та іншими підрозділами поліції для вирішення завдань з виявлення, фіксації, вилучення доказів, а також встановлення осіб, причетних до кримінальних правопорушень. Згідно з наказом МВС України від 27.04.2020 року № 357 СОГ є основним механізмом оперативної роботи поліції у випадку кримінальних правопорушень.⁵⁹

⁵⁸ Про внесення змін до Інструкції з організації діяльності чергової служби органів (підрозділів) Національної поліції України: наказ МВС України від 08.02.2022 р. № 103. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0336-22#Text> (дата звернення: 12.10.2024).

⁵⁹ Про затвердження Інструкції з організації реагування на заяви і повідомлення про кримінальні, адміністративні правопорушення або події та оперативного інформування в органах (підрозділах)

Чергування СОГ є цілодобовим, а в деяких випадках, з урахуванням оперативної обстановки, керівник територіального відділення поліції (ТВП), зі штатною чисельністю до 60 одиниць, може дозволити членам СОГ після 20:00 перебувати за місцем проживання за умови, що буде чітко визначено порядок прибуття на місце події (вчинення правопорушення) Така практика дає змогу підтримувати баланс між роботою та відпочинком, водночас забезпечуючи готовність поліції до оперативного реагування.⁶⁰

У випадках, коли неможливо забезпечити чотиризмінний графік через нестачу кадрів, хвороби або відпустки, час відпочинку може бути скорочений до 48 годин для всіх чергових змін. Такий підхід відповідає вимогам ст. 52 КЗпП, яка дозволяє коригування графіків роботи залежно від умов праці, зберігаючи баланс між робочим часом і відпочинком.

За умов, коли встановлена щоденна або щотижнева тривалість робочого часу не може бути дотримана через специфіку чергової служби, допускається запровадження підсумованого обліку робочого часу. Це дозволяє більш гнучко розподіляти робочий час поліцейських, щоб загальна тривалість робочого часу за обліковий період не перевищувала 40 годин на тиждень. Така практика узгоджується з нормами ст. 61 КЗпП, що регулює застосування підсумованого обліку робочого часу в організаціях, де неможливо дотримуватися звичайного графіка.

Оскільки чергування чергових змін охоплює як денні, так і нічні години, передбачено спеціальну доплату за роботу в нічний час. Відповідно до наказу МВС України від 06 квітня 2016 року № 260⁶¹ поліцейські отримують грошову компенсацію за роботу в нічні години, що відповідає загальним положенням ст. 108 КЗпП. Умови виплат

Національної поліції України : наказ МВС України від 27.04.2020 р. № 357 : станом на 14 черв. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0443-20#Text> (дата звернення: 12.10.2024).

⁶⁰ Там само.

⁶¹ Про затвердження Порядку та умов виплати грошового забезпечення поліцейським Національної поліції та здобувачам вищої освіти закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання, що здійснюють підготовку поліцейських : наказ МВС України від 06.04.2016 р. № 260 : станом на 14 черв. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0669-16#Text> (дата звернення: 12.10.2024).

регламентуються цим наказом і доплата є важливим механізмом компенсації за складні умови праці.

Відповідно до **пункту 21 Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом ОВС** при змінному графіку роботи та безперервному чергуванні встановлюється однакова тривалість для денних, вечірніх та нічних змін. Це положення покликане забезпечити баланс між різними типами змін для поліцейських, незалежно від того, в яку частину доби вони працюють, і створити справедливі умови для всіх працівників у чергових змінах.⁶²

Нерівномірний графік роботи

Нерівномірний графік роботи поліцейських, який виникає в рамках їх службових обов'язків, привертає особливу увагу, адже є новелою в трудовому законодавстві України. На нашу думку, це поняття було введено з метою підкреслення особливостей робочого часу для окремих категорій поліцейських, чий службові обов'язки виходять за межі встановлених норм, але не можуть бути кваліфіковані як робота у нічний час, вихідні чи святкові дні.

Нерівномірний графік охоплює ситуації, коли поліцейські затримуються на роботі через оперативну необхідність, наприклад, через складну оперативну обстановку або у процесі виконання невідкладних завдань. Важливим прикладом такої роботи є служба під час запровадження посиленого варіанта службової діяльності. Відповідно до наказу МВС «Про затвердження Інструкції про порядок переведення органів Національної поліції України на посилений варіант службової діяльності» від 10.12.2015 р. № 1560 цей варіант службової діяльності є комплексом організаційно-правових, оперативних та інших заходів, які запроваджуються для оперативної стабілізації ситуації.⁶³ Це включає залучення значної кількості

⁶² Про затвердження Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ : Постанова Кабінету Міністрів УРСР від 29.07.1991 р. № 114 : станом на 12 квіт. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/114-91-п#Text> (дата звернення: 20.10.2024).

⁶³ Про затвердження Інструкції про порядок переведення органів Національної поліції України на посилений варіант службової діяльності : наказ МВС України від 10.12.2015 р. № 1560 : станом на

поліцейських для забезпечення громадського порядку в умовах, коли повсякденних ресурсів не вистачає для адекватного реагування на загрози.

Посилений варіант може бути введений як для всіх працівників поліції, так і для окремих підрозділів, залежно від конкретних обставин, що склалися. Основною метою такого режиму є швидке відновлення правопорядку та усунення загроз життю і здоров'ю громадян, а також забезпечення нормального функціонування державних інститутів.

Такий режим може бути оголошений на території всієї держави або окремих її регіонів та населених пунктів, особливо в умовах, що передують введенню надзвичайного стану. Підставою для введення посиленого варіанта є, зокрема:

- повідомлення про загострення оперативної обстановки або створення загроз життю громадян;
- масові заворушення, що обмежують права і свободи громадян;
- міжнаціональні та міжконфесійні конфлікти;
- захоплення важливих об'єктів, що порушують нормальне функціонування органів влади;
- терористичні акти;
- тяжкі надзвичайні ситуації техногенного та природного характеру;
- спроби насильницької зміни конституційного ладу.⁶⁴

Поліцейські, які проходять службу в підрозділах, що діють на території, де запроваджено посилений варіант, тимчасово підпорядковуються головним управлінням Національної поліції (ГУНП). Їх функціональне використання регламентується начальником відповідного підрозділу ГУНП за погодженням з керівниками відповідних органів.

6 квіт. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0012-16#Text> (дата звернення: 31.10.2024).

⁶⁴ Про затвердження Інструкції про порядок переведення органів Національної поліції України на посилений варіант службової діяльності: наказ МВС України від 10.12.2015 р. № 1560 : станом на 6 квіт. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0012-16#Text> (дата звернення: 12.10.2024).

Введення посиленого варіанта службової діяльності може впливати на збільшення тривалості робочого часу, залучення поліцейських до цілодобових чергувань або відряджень, тимчасову відміну вихідних днів, а також відкликання з відпусток. У випадку введення посиленого варіанта тривалість робочого часу поліцейських може змінюватися відповідно до наказу про введення цього режиму. Зокрема, для поліцейських можуть встановлюватися 12-годинні робочі зміни та шестиденний робочий тиждень. Важливим є закріплення норми, яка передбачає, що за такого режиму роботи поліцейським має надаватися не менше доби на тиждень для відпочинку, а строк дії посиленого варіанта служби може становити до 20 діб і може бути продовжений на строк до 10 діб.⁶⁵

Така організація робочого часу дозволяє забезпечити безперервне виконання службових обов'язків, проте створює ризики перевантаження та порушення прав на відпочинок, що вимагає додаткових заходів для запобігання вигоранню та професійним захворюванням.

До посиленого варіанта не залучаються певні категорії працівників, зокрема, одинокі матері, вагітні жінки та батьки, які самостійно виховують дітей. Це є важливим правовим обмеженням, яке гарантує захист прав вразливих категорій працівників поліції.

Таким чином, нерівномірний графік роботи поліцейських є важливим інструментом для забезпечення ефективної діяльності поліції в умовах підвищених ризиків та загроз. Цей механізм дозволяє швидко реагувати на зміну оперативної обстановки і забезпечувати виконання завдань навіть поза межами звичайного робочого часу, що є особливо важливим для стабілізації ситуацій, які загрожують національній безпеці та громадському порядку.

Робочий час за вахтовим методом організації роботи (служби)

Вахтовий метод роботи поліцейських Національної поліції України, згідно з наказом від 13.12.2017 р. № 1023, передбачає особливу форму організації служби (роботи) поліцейських, державних службовців та працівників територіальних органів і підрозділів поліції,

⁶⁵ Там само.

міжрегіональних територіальних органів, які направляються в зону відчуження, коли щоденне повернення до місця постійного проживання неможливе. Тривалість вахти може становити до 30 діб (із можливістю подовження до 60 діб за спеціальним дозволом). Час служби та відпочинку регламентується графіками, а робота понад норму компенсується підсумковим обліком робочого часу.⁶⁶

Для виконання службових обов'язків у зоні відчуження встановлюються особливі умови, що обмежують доступ певних категорій осіб, зокрема, вагітних жінок, матерів дітей до трьох років та працівників із медичними протипоказаннями.

Вахтовий персонал розподіляється на дві зміни для забезпечення безперебійного функціонування підрозділів та належного відпочинку. Зміни комплектуються за принципом взаємозамінності, що забезпечує працездатність команди навіть за умови кількох окремих спеціалістів (через відпустку чи тимчасову непрацездатність).

Щодо обліку робочого часу, він організовується підсумковим методом, що дозволяє узгоджувати тривалість роботи з нормами законодавства, що виходять зі скороченого робочого тижня. Обліковий період охоплює весь відпрацьований час, включаючи службову підготовку, міжзмінний відпочинок, дорогу до місця служби та міжвахтовий відпочинок.

Службовий (робочий) час в обліковому періоді регламентується графіками служби. Робочі графіки затверджуються керівництвом і доводяться до відома всіх залучених до служби працівників. Дні, витрачені на дорогу, не включаються в робочий час і їх можна планувати на дні міжвахтового відпочинку, забезпечуючи таким чином відповідність загальним нормам робочого часу.⁶⁷

⁶⁶ Про затвердження Положення про вахтовий метод служби (роботи) поліцейських, державних службовців та працівників органів і підрозділів Національної поліції України в зоні відчуження і зоні безумовного (обов'язкового) відселення: наказ МВС України від 13.12.2017 р. № 1023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0010-18#Text> (дата звернення: 29.10.2024).

⁶⁷ Про затвердження Положення про вахтовий метод служби (роботи) поліцейських, державних службовців та працівників органів і підрозділів Національної поліції України в зоні відчуження і зоні безумовного (обов'язкового) відселення: наказ МВС України від

Проблеми правового регулювання робочого часу працівників поліції в Україні

Аналіз якості законодавства, яке регулює робочий час і відпочинок державних службовців, є важливою передумовою для оцінки його ефективності. Н. М. Оніщенко вказувала на необхідність комплексного підходу до дослідження «якості законодавства» та «ефективності законодавства», які випускаються як соціальними, так і юридичними критеріями.⁶⁸ Соціальні критерії включають відповідність законодавства потребам суспільства та економічним умовам, тоді як юридичні – це точність у формулюванні та дотримання правової техніки.

На нашу думку, у процесі удосконалення законодавства, що регулює роботу працівників Національної поліції, варто приділити особливу увагу практичній відповідності закону сучасним реаліям. Наприклад, гнучкість у питаннях робочого часу та відпочинку могла сприяти адаптації службовців до мінливих умов праці, а також покращенню умов для забезпечення балансу між професійною діяльністю та особистим життям. Недоліки нинішніх норм у цій сфері, які стосуються, зокрема, неузгодженості окремих положень та недосконалості механізмів реалізації, підкреслюють потребу в їхньому доопрацюванні.

Аналіз чинного законодавства України показав, що у сфері правового регулювання робочого часу працівників Національної поліції є значні прогалини. Ці прогалини створюють проблеми як для захисту трудових прав поліцейських, так і для забезпечення стабільного та продуктивного виконання службових обов'язків. Відсутність спеціалізованих правових норм і чіткого обліку понаднормової роботи призводить до надмірного навантаження на працівників і, як наслідок,

13.12.2017 № 1023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0010-18#Text> (дата звернення: 29.10.2024).

⁶⁸ Оніщенко Н. М. Проблема ефективності законодавства та сучасний розвиток. *Віче*. 2007. № 12. С. 3–6.

до можливого порушення їхніх прав на відпочинок та охорону здоров'я.

Аналіз правового регулювання робочого часу працівників поліції показує кілька рівнів проблем. По-перше, відсутність балансу між договірним та законодавчим регулюванням праці, натомість жорстке регламентування праці, відсутність гнучкості та адаптивності. У такій моделі правового регулювання праці переважають адміністративно-правові методи, що сприяють централізації контролю, але зменшують можливість врахування індивідуальних потреб і особливостей поліцейських.

По-друге, неможливість працівників поліції впливати на визначення режимів робочого часу, брати участь у розробці графіків та розв'язанні питань щодо понаднормової роботи, зокрема шляхом соціального діалогу, створює дисбаланс у сфері правового регулювання. Як наслідок, інтереси поліцейських можуть залишатися поза увагою під час встановлення умов праці, що призводить до підвищених трудових навантажень та може негативно впливати на ефективність виконання службових обов'язків.

Правове регулювання робочого часу та часу відпочинку працівників поліції України потребує особливого підходу, враховуючи специфіку їхніх службових обов'язків та підвищену відповідальність перед суспільством. Окремі нормативні акти містять положення, що регулюють робочий час поліцейських, наприклад, передбачають стандартний п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями та право на щорічну оплачувану відпустку. Проте, як показує аналіз законодавства, існують суттєві прогалини та невизначеності, що знижують ефективність правового регулювання і створюють правову невизначеність у сфері трудових відносин працівників поліції.

Законодавство щодо трудових прав поліцейських значною мірою базується на загальних положеннях Кодексу законів про працю України (КЗпП), але не містить чітких визначень таких понять, як «святкові та неробочі дні», «неповний робочий день», «понаднормова праця», що створює певні правові труднощі. Зокрема, в умовах особливої служби поліцейських, коли робота часто передбачає непередбачувані зміни у графіку, існує потреба в більш чіткому визначенні спеціальних норм для режимів робочого часу, надурочної праці та компенсацій. Наприклад, положення щодо роботи у святкові або вихідні дні мають передбачати компенсаційні механізми, що

враховують специфіку обов'язків працівників поліції, як це передбачено в законодавстві інших країн ЄС, де поліцейські отримують додаткові дні відпочинку або фінансові компенсації.

Проблема правового регулювання ускладнюється відсутністю основоположної норми, яка б чітко розмежувала сфери застосування загального трудового законодавства та спеціального законодавства, що регулює діяльність поліцейських. Така норма мала б визначати, що особливості режимів робочого часу поліцейських регулюються спеціальними законодавчими актами, а у випадках, не врегульованих спеціальними нормами, застосовуються загальні положення КЗпП та інших законів. Подібна норма дозволила б уникнути правової невизначеності у випадках, коли працівники поліції стикаються з нестандартними умовами праці.

Крім того, положення щодо застосування загальних норм трудового права, поряд із спеціальними, для поліцейських мають бути розроблені так, щоб встановлювати чіткі рамки для врахування особливостей їхньої роботи. Це забезпечило б збалансований підхід до регулювання робочого часу, при якому поліцейські мали б достатні правові гарантії, як-от гнучкі графіки, компенсації за понаднормову роботу та захист від перевантаження, зберігаючи при цьому ефективність та безперебійність служби.

Отже, необхідність адаптації правового регулювання робочого часу поліцейських до умов сучасного правового поля, яке враховує як індивідуальні потреби працівників, так і суспільно-державні інтереси, є важливим завданням для вдосконалення правових механізмів у цій сфері.

Проблеми правового регулювання робочого часу та часу відпочинку поліцейських, подібно до загальних труднощів у регулюванні робочого часу державних службовців, значною мірою зумовлені недосконалістю юридичної техніки та відсутністю чітких нормативних дефініцій, що створює колізії та прогалини в законодавстві. Поряд із загальними проблемами правового регулювання, характерними для державної служби, праця поліцейських має свої особливості, які часто залишаються поза увагою законодавця.

Однією з ключових проблем є відсутність чітких визначень основних термінів і правових категорій, які б забезпечили розуміння специфіки трудових відносин у поліції. Зокрема, у законодавстві не

уточнено такі терміни, як «робочий час працівників поліції», «час відпочинку працівників поліції», «режим робочого часу працівників поліції», «види часу відпочинку працівників поліції», «відкликання з відпустки працівника поліції», «невідкладні та непередбачувані завдання як підстава для залучення до понаднормових робіт» тощо. Ці поняття залишаються оціночними і не мають достатнього нормативного обґрунтування, що ускладнює їх застосування на практиці та може призвести до порушень трудових прав поліцейських.

Особливої уваги потребує проблема «чергування» та «позмінної служби» працівників поліції. Невизначеність цих термінів у нормативно-правових актах створює значні труднощі для практичного регулювання та контролю за робочим часом поліцейських, які можуть бути залучені до виконання службових завдань цілодобово. Законодавча невизначеність призводить до зловживань з боку роботодавців та ускладнює процес обліку робочого часу, що своєю чергою впливає на справедливу оплату праці та можливість компенсації за понаднормову роботу.

Отже, недостатність правової чіткості та невизначеність ключових категорій є значною перешкодою для ефективного регулювання робочого часу поліцейських. Вона створює ситуацію, коли положення законодавства можуть трактуватися по-різному, залежно від конкретної ситуації, що значно знижує рівень захисту прав працівників поліції. Тому існує необхідність у розробці чітких дефініцій, які б враховували специфіку поліцейської служби та забезпечили єдині стандарти регулювання робочого часу й часу відпочинку працівників поліції, зокрема щодо понаднормової роботи, залучення до виконання невідкладних завдань, відкликання з відпустки тощо.

Аналізуючи правове регулювання робочого часу та часу відпочинку працівників поліції, можна відзначити кілька суттєвих проблем, пов'язаних з неефективним застосуванням юридичної техніки при формулюванні законодавчих норм. Однією з таких проблем є використання великої кількості оціночних понять без чіткого визначення їх змісту та меж застосування, що є особливо неприйнятним у сфері регулювання трудових відносин для працівників поліції. Робота в поліції має особливий характер, оскільки пов'язана із забезпеченням правопорядку та безпеки громадян, що вимагає точності та передбачуваності у регламентації службових обов'язків, робочого часу та відпочинку.

Важливою проблемою є те, що основні поняття, які регулюють специфіку робочого часу поліцейських, як-от «надзвичайні обставини», «невідкладне завдання» та «неможливість виконання завдання іншою особою», залишаються невизначеними. Через це у правозастосовній практиці можуть виникати ситуації, коли такі оціночні поняття використовуються керівництвом або іншими особами, відповідальними за дотримання норм, надто розширено або, навпаки, надто вузько. Наприклад, відсутність чіткого визначення «невідкладного завдання» може призвести до зловживань, коли працівників поліції залучають до роботи поза межами встановленого робочого часу без обґрунтованих причин.

Для забезпечення належного правового захисту працівників поліції та зменшення ризиків порушення їхніх трудових прав важливо встановити чіткі межі використання оціночних понять та конкретизувати їхній зміст у нормативних актах. По-перше, це дозволить зменшити суб'єктивне трактування положень, що стосуються режиму робочого часу, забезпечивши при цьому баланс між потребами поліції та правами працівників. По-друге, обґрунтоване звуження оціночних понять забезпечить більшу передбачуваність у плануванні робочого графіка та зменшить можливість свавільного залучення поліцейських до роботи в позаробочий час.

Таким чином, правове регулювання робочого часу працівників поліції повинно бути уточненим та структурованим. Використання оціночних понять має бути виправданим лише у випадках, коли неможливо надати вичерпне визначення без обмеження функціональної гнучкості системи. Важливо також доповнити чинне законодавство деталізованими інструкціями, які б пояснювали зміст оціночних понять, особливо щодо режимів надурочної роботи, відкликання з відпустки та режимів чергування, що допоможе забезпечити стабільність правового статусу поліцейських та їхній соціальний захист.

Однією з основних проблем є відсутність чітких норм у Законі України «Про Національну поліцію» стосовно допустимої кількості понаднормових годин та обов'язкових компенсацій для поліцейських. Законодавство обмежується загальними формулюваннями, згідно з якими працівники поліції можуть бути залучені до понаднормової роботи «у разі службової необхідності» (ст. 76), але не визначає:

— максимальну тривалість понаднормових годин: відсутність

конкретних обмежень створює простір для тривалих понаднормових робіт без належного обліку та відшкодування;

— законодавчі гарантії компенсацій: не встановлено норм для виплати подвійної ставки чи надання компенсаційних вихідних за роботу в понаднормовий час. Це ставить працівників у залежність від рішення керівництва і створює ризики для зловживань.

На практиці це означає, що працівники поліції нерідко виконують понаднормову роботу без додаткової оплати або вихідних, що порушує їхнє право на відпочинок і компенсацію. Для запобігання подібним ситуаціям потрібно внести зміни до чинного законодавства, які б забезпечували дотримання загальних стандартів трудового права для працівників Національної поліції.

Нині існує брак системи обліку та моніторингу робочого часу працівників поліції, що обмежує можливості контролю за виконанням понаднормової роботи і призводить до різночитань. Через специфіку роботи в поліції облік робочого часу часто відсутній або ведеться неналежним чином, що породжує такі проблеми:

— порушення регулярності вихідних: поліцейські можуть працювати по кілька змін поспіль без належного відпочинку. Зокрема, відсутність чітко визначених змін для відпочинку після нічної зміни призводить до фізичного і психологічного виснаження;

— нерегульоване залучення до понаднормових годин: через відсутність автоматизованого обліку часом облік понаднормової роботи відбувається несистематично, що унеможлиблює коректне надання компенсацій.

Ця проблема підвищує ризик не тільки професійного вигорання серед працівників поліції, але й юридичних конфліктів між працівниками та керівництвом. Тому впровадження автоматизованої системи обліку робочого часу є важливим для підвищення прозорості роботи та уникнення порушень трудових прав.

Одним із суттєвих недоліків чинного законодавства є відсутність нормативного закріплення компенсацій за роботу в нічний час, вихідні та святкові дні. Працівники поліції часто залучаються до таких змін через специфіку їхньої роботи, проте:

— немає належного обліку і контролю щодо компенсацій за нічні зміни, що спричиняє перенавантаження на працівників;

— немає додаткової оплати чи відгулів за роботу у вихідні та святкові дні, як це передбачено для інших державних службовців, що

призводить до порушення принципів справедливої оплати праці.

Згідно зі світовими практиками такі умови праці повинні додатково оплачуватися або компенсуватися через додатковий відпочинок. Відсутність цього в Національній поліції створює соціальну несправедливість серед працівників правоохоронних органів та є одним із чинників їх незадоволення роботою.

Специфіка роботи в поліції передбачає, що працівники можуть бути залучені до понаднормових робіт через нагальні обставини або кризові ситуації. Однак чинне законодавство не забезпечує належного правового захисту працівників у випадках, коли їхні права на відпочинок порушуються. Зокрема, поліцейські:

- не можуть відмовитися від понаднормової роботи, навіть якщо вона виходить за межі їхніх фізичних можливостей, що створює ризик для їхнього здоров'я та безпеки;

- не мають доступу до незалежних органів контролю, які могли б розглянути випадки порушення трудових прав та забезпечити справедливу компенсацію.

Відсутність механізмів захисту від примусових понаднормових робіт, особливо у випадках, коли поліцейські змушені працювати без вихідних, значно обмежує їхні трудові права. Ця проблема вимагає ухвалення законодавчих змін, які б гарантували захист поліцейських від неналежного навантаження.

Незбалансований робочий графік, особливо з частими понаднормовими роботами, без чітко визначених відпочинкових днів призводить до професійного вигорання серед працівників поліції. Нестабільний графік роботи і неналежна організація понаднормового часу спричиняють:

- виснаження працівників, зниження їхньої працездатності та зростання рівня стресу;

- підвищений ризик помилок у виконанні службових обов'язків, що може спричинити непередбачувані наслідки для громадської безпеки.

Відсутність нормальної компенсації та чіткого регламенту для відпочинку після понаднормових годин є одним із факторів, які поглиблюють проблему професійного вигорання. Ризик вигорання негативно впливає як на особисте життя працівників, так і на загальну ефективність роботи Національної поліції.

Практичні рекомендації щодо вдосконалення регулювання робочого часу в Національній поліції України

Аналіз тенденцій у правовому регулюванні робочого часу та відпочинку для працівників поліції вказує на потребу в комплексному підході. Сьогодні важливим є поєднання загальних принципів трудового права з урахуванням особливостей служби, що базується на підвищеній відповідальності та потребі в постійній готовності до виконання завдань. Специфічний характер служби в поліції вимагає глибокої диференціації правових норм, які б враховували як загальні принципи трудового права, так і спеціальні норми, що забезпечують оперативність і безперервність правоохоронної діяльності.

На нашу думку, найбільш оптимальним шляхом є розмежування аспектів правового регулювання, залишаючи питання реалізації права на працю, зокрема робочий час і час відпочинку, в рамках трудового права, але з доповненням спеціальними нормами, які б повністю враховували специфіку служби в Національній поліції. Це допоможе уникнути правових колізій та прогалин, дозволяючи одночасно враховувати і права поліцейських, і державні вимоги до їхньої діяльності.

Важливим кроком у цьому напрямку було б створення спеціального нормативного акта або окремого розділу в законодавстві, який би системно регулював робочий час і час відпочинку працівників поліції, з чітким визначенням умов праці, режимів роботи, компенсацій за понаднормову роботу, а також інших соціальних гарантій. Такий підхід дозволить забезпечити прозорість і прогнозованість у трудових відносинах поліцейських, що своєю чергою сприятиме як їхній ефективній роботі, так і правовому захисту трудових прав.

Зокрема, проблеми перевантаженості, надурочних робіт та недостатньо врегульованого робочого графіка негативно впливають на загальну ефективність поліції та виконання ними своїх обов'язків. У

сучасних умовах діяльності правоохоронних органів важливо вдосконалити правову базу, яка б враховувала потреби як поліцейських, так і суспільства.

Зміни в проєкті Трудового кодексу спрямовані на детальніше регламентування компонентів робочого часу, включно з особливостями чергування, ненормованими робочими годинами та обов'язком вести облік фактично відпрацьованого часу. Це особливо важливо для Національної поліції, де ненормований графік є звичним і часто необхідним для забезпечення громадського порядку.

На відміну від кодексу проєкт Закону про працю віддає більше повноважень роботодавцю, залишаючи деталі регулювання робочого часу для внутрішніх угод між сторонами трудових відносин. Однак для поліції як державного органу важливо мати чіткий, централізований підхід до нормування часу. Це не лише полегшить планування роботи, але й забезпечить необхідний захист трудових прав поліцейських, що є важливим у створенні ефективної, правової держави.

Зрештою, модернізація правових механізмів та впровадження оновлених нормативів робочого часу для працівників поліції сприятиме підвищенню їхньої продуктивності, дозволить зменшити рівень виснаженості та покращить якість виконання обов'язків.

Правове регулювання робочого часу поліцейських вимагає особливої уваги з огляду на специфіку їхньої діяльності, яка включає чергування, виконання завдань у вихідні дні та під час нічних змін. Відсутність чітко визначених меж робочого часу та часу відпочинку створює ситуацію, де поліцейські можуть опинитися у стані хронічного перевантаження, що негативно впливає на їхню продуктивність та психофізичний стан. Уніфіковане й адаптоване до сучасних реалій правове регулювання робочого часу є важливою складовою в організації роботи поліцейських. Це не лише захистить права працівників, але й сприятиме підвищенню їхньої ефективності та зниженню рівня професійного вигорання, що є критичним для таких особливо напружених сфер, як правоохоронна діяльність.

Наразі необхідним є законодавче закріплення граничних меж робочого часу, що забезпечило б збалансований підхід до роботи й відпочинку. Важливо не тільки враховувати національний контекст, а й орієнтуватися на міжнародні стандарти, які слугують еталоном у галузі трудових відносин.

Основна проблема полягає в нестабільності робочого графіку

працівників поліції, що ускладнює забезпечення належного відпочинку. Пропонується розробити систему чергування змін для поліцейських, яка б забезпечувала регулярні вихідні дні та належний баланс між роботою у нічний час та у денний. Дана система має бути закріплена у підзаконних актах або у колективних договорах Національної поліції.

Для оптимізації робочого графіка доцільно впровадити графік позмінної роботи з чітко регламентованими годинами праці та відпочинку, що враховує специфіку роботи в надзвичайних умовах. Наприклад, для нічних змін рекомендовано надавати наступний день як відпочинок або встановлювати можливість надання додаткових оплачуваних вихідних після певної кількості понаднормових годин. Це дозволить забезпечити належний рівень відпочинку та зменшити ризик виснаження поліцейських.

Для обмеження навантаження на працівників поліції рекомендується внести зміни до Закону України «Про Національну поліцію», які встановлювали б чіткий ліміт понаднормових годин для поліцейських. Такий ліміт може бути встановлений у вигляді максимально допустимої кількості годин на місяць. Зокрема, можна запозичити практику з трудового законодавства ЄС, де понаднормова робота не повинна перевищувати 48 годин на тиждень з урахуванням основного робочого часу.

Пропонується доповнити статтю 91 Закону України «Про Національну поліцію» положеннями, які б передбачали, що понаднормова робота можлива лише за особливих умов, зокрема під час надзвичайних ситуацій чи за наявності особливих обставин, але не більше ніж 4 години на день і 120 годин на рік. При перевищенні цього ліміту повинно бути забезпечено компенсаційний відпочинок або додаткову оплату праці.

Одна з основних проблем – відсутність системи обліку та контролю за відпрацьованим часом працівників поліції. Пропонується впровадити систему обліку робочих годин, яка б дозволяла фіксувати кількість відпрацьованих годин та порівнювати їх із встановленими нормами. Для цього може використовуватись електронна система обліку робочого часу або застосування чіп-карток, що дозволяють точно фіксувати вхід та вихід з місця роботи.

Додатково рекомендовано створити внутрішні моніторингові комісії, які будуть відповідати за дотримання встановлених норм

робочого часу у відділеннях поліції. Ці комісії матимуть право перевіряти графіки, контролювати обсяг понаднормової роботи та надавати рекомендації для коригування графіка у випадках надмірного навантаження.

Для вдосконалення правового регулювання робочого часу поліції України доцільно також звернутися до практик Європейського Союзу та окремих держав-членів. Європейський Союз ухвалив кілька директив, які регулюють робочий час поліцейських, забезпечуючи їхнє благополуччя та оперативну ефективність. Серед них Директива про робочий час (Директива 2003/88/EC) відіграє ключову роль, встановлюючи стандартні обмеження щодо тижневої тривалості робочого часу, обов'язкові періоди відпочинку та визначаючи умови для роботи в нічний час.⁶⁹ Ці правила мають вирішальне значення для підтримки балансу між вимогливим характером поліцейської роботи та здоров'ям і безпекою поліцейських. Наприклад, стандарт повного робочого часу на тиждень зазвичай обмежується 40 годинами, що підкреслює необхідність регулювання надмірної тривалості робочого часу, щоб запобігти виснаженню та забезпечити стійкість поліцейських сил.⁷⁰ Крім того, директива містить положення, які дозволяють гнучкість у схемах змін, що є важливим, ураховуючи непередбачуваний і часто невідкладний характер поліцейських обов'язків. Ця можливість адаптації допомагає поліцейським організаціям ефективно керувати своєю робочою силою, дотримуючись норм ЄС. Ці директиви разом забезпечують основу, яка не тільки захищає поліцейських, але й підвищує загальну ефективність правоохоронних органів у державах-членах.⁷¹ Отже, державам-членам ЄС необхідно неухильно

⁶⁹ Fatigue risk management: Organizational factors at the regulatory and industry/company level / P. Gander et al. *Accident Analysis & Prevention*. 2011. Vol. 43. No. 2. P. 573–590. URL: <https://doi.org/10.1016/j.aap.2009.11.007> (date of access: 21.10.2024).

⁷⁰ Leah F. Vosko. *Managing the Margins: Gender, Citizenship, and the International Regulation of Precarious Employment*. OUP Oxford, 2010. 310 p. URL: https://books.google.com.ua/books/about/Managing_the_Margins.html?id=8iAUDAAAQBAJ&redir_esc=y (date of access: 21.10.2024).

⁷¹ *New modes of governance in Europe: policy making without legislating? URN:NBN Resolver für Deutschland und Schweiz*. URL: <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-246304> (date of access: 21.10.2024).

впроваджувати та дотримуватися цих директив, забезпечуючи, щоб поліцейські працювали в регульованому середовищі, яке захищає їхні права та покращує їх здатність ефективно служити суспільству.

Незважаючи на прийняття директив щодо регулювання робочого часу, кожна країна ЄС має свої підходи. Зокрема, французьке трудове законодавство забезпечує структуровану основу для управління робочим часом поліцейських, забезпечуючи захист їхніх прав і добробуту. У Франції робочий час державних службовців, включаючи поліцейських, регулюється загальним трудовим законодавством, а саме Трудовим кодексом (Code du travail). Відповідно до якого стандартна тривалість робочого часу для працівника, який працює повний робочий день, становить 35 годин на тиждень.⁷² Ця норма широко застосовується до різних професій, включаючи поліцію, підкреслюючи важливість підтримки балансу між роботою та особистим життям. Крім того, ці закони підкріплені декількома спеціальними законами та підзаконними актами, які спеціально стосуються роботи французької поліції. Такі законодавчі рамки мають вирішальне значення для забезпечення ясності та гарантування того, що поліцейські не працюють надто довго, таким чином зберігаючи їхнє благополуччя та ефективність виконання службових обов'язків.

Зважаючи на особливості роботи, поліцейським у Франції часто доводиться працювати понад цей ліміт. Зміни регламентуються окремими законодавчими положеннями, зокрема Указом про поліцейський режим робочого часу (Décret sur le régime de travail des policiers), який встановлює додаткові правила для роботи в нічні години, вихідні та святкові дні. Згідно з цим Указом поліцейські мають право на:

— Додаткову компенсацію за нічні зміни, що починаються з 21:00 та тривають до 6:00 наступного дня. Цей час вважається часом підвищеної складності через потребу у швидкій мобілізації на екстрені ситуації.

⁷² Giuliano C. Temps de travail : ce que dit le rapport de l'inspection générale des... AEF info Agence d'informations spécialisées. URL: <https://www.aefinfo.fr/depeche/603621-temps-de-travail-ce-que-dit-le-rapport-de-l-inspection-generale-des-finances-sur-les-policiers-et-les-gendarmes> (date of access: 21.10.2024).

— Компенсації за роботу у вихідні та святкові дні: для службовців у вихідні передбачено додатковий відпочинок або виплати. Якщо поліцейський працює у святковий день, він може розраховувати на підвищену оплату або відшкодування у вигляді вихідних днів.⁷³

Французьке законодавство спрямоване на захист працівників через структуровану систему компенсації, яка передбачає 125% оплати за перші вісім годин понаднормової роботи, збільшуючи її до 150% після цього, зберігаючи при цьому 35-годинний робочий тиждень, щоб збалансувати добробут працівників і продуктивність.⁷⁴⁷⁵

У Німеччині робочий час поліцейських, як правило, підпадає під загальні правила трудового законодавства, яке передбачає 40 годин на тиждень для державних службовців (згідно з §3 Закону про робочий час – *Arbeitszeitgesetz*, або *ArbZG*).⁷⁶ Однак у деяких федеральних землях Німеччини цей ліміт може варіюватися, наприклад, до 41 години. Законодавчі норми дозволяють зміни в розкладі для поліцейських через характер їх роботи, включаючи нічні зміни та вихідні дні. Важливим регулятором також є спільні угоди профспілок з урядом, які часто визначають максимальні робочі години та компенсації за надурочний час. У Німеччині роботодавці зобов'язані ретельно реєструвати понаднормові години, включно з роботою у святкові та недільні дні, приділяючи особливу увагу точному

⁷³ Décret n° 2024-614 du 26 juin 2024 relatif au régime indemnitaire des fonctionnaires relevant des cadres d'emplois de la police municipale et des fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des gardes champêtres. *Légifrance*.

URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000049797662> (date of access: 21.10.2024).

⁷⁴ Overtime pay in Europe. *TalentUp. Salary & Talent data, worldwide*. URL: <https://talentup.io/blog/overtime-pay-europe> (date of access: 21.10.2024).

⁷⁵ 35-hour week spreads slowly. *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/en/resources/article/2002/35-hour-week-spreads-slowly> (date of access: 31.10.2024).

⁷⁶ *ArbZG - Arbeitszeitgesetz. Gesetze im Internet*. URL: <https://www.gesetze-im-internet.de/arbzbz/BJNR117100994.html> (date of access: 21.10.2024).

відстеженню праці та дотриманню законодавчих вимог.⁷⁷ Надурочний час німецьких поліцейських реєструється та зазвичай компенсується додатковими вихідними або грошовими виплатами.⁷⁸

Виходячи з досвіду Німеччини та Франції є доцільним:

— запровадити гнучку систему компенсацій за понаднормову роботу, включаючи як грошові виплати, так і додаткові вихідні дні. Також варто враховувати особливості нічних змін і роботи у вихідні;

— встановити підвищені компенсації або скорочення робочого часу для нічних змін. Важливо забезпечити гарантії компенсації для поліцейських, які залучені у вихідні чи святкові дні, щоб уникнути надмірного навантаження.

Запровадження цих рекомендацій в Україні може допомогти створити стабільніші й більш привабливі умови праці для поліцейських.

Національна поліція України не просто державна установа чи відомство – це масштабна структура, яка виконує безперервну, складну та ризиковану роботу. Тому регулювання робочого часу поліцейських повинно бути вичерпним та законодавчо закріпленим, базуючись на загальних трудових стандартах, але з урахуванням специфіки діяльності поліції. Оскільки наразі регулювання робочого часу поліцейських залишається розпорошеним серед багатьох підзаконних актів, а ключові аспекти робочого графіка визначаються управлінськими рішеннями керівництва поліції. Такий підхід не забезпечує достатньої правової чіткості та стабільності для ефективної організації праці.

Науковці, зокрема О. А. Сіротов, наголошують, що для створення єдиної системи регулювання доцільно було б прийняти Кодекс професійної діяльності поліції, який стане основним правовим актом, заснованим на нормах Кодексу законів про працю (КЗпП) і спеціалізацією поліції. Цей Кодекс регламентував би усі аспекти службово-трудова та суміжних відносин у професійній діяльності

⁷⁷Germany Overtime Laws: A Guide to Regulations. *Safeguard Global*. URL: <https://www.safeguardglobal.com/resources/germany-overtime-laws/> (date of access: 21.10.2024).

⁷⁸Gewerkschaft der Polizei (GdP) Bundesvorstand. *Gewerkschaft der Polizei (GdP) Bundesvorstand*. URL: <https://www.gdp.de/bund/de> (date of access: 21.10.2024).

поліцейських.⁷⁹ Ми цілком погоджуємося з такою пропозицією.

Одним із важливих розділів цього Кодексу має стати комплексне регулювання робочого часу і часу відпочинку поліцейських. Тут слід закріпити юридичне визначення робочого часу для працівників поліції, класифікацію різних видів робочого часу (чергування, надурочний час, нічні зміни тощо), правила їх розподілу, а також специфіку надання часу відпочинку під час чергувань і механізмів його забезпечення. Крім того, в Кодексі необхідно передбачити компенсації і гарантії у разі порушення стандартів робочого часу, що дозволить забезпечити поліцейським належні умови для виконання їхніх обов'язків.

Таким чином, положення цього Кодексу будуть основою правового регулювання, тоді як підзаконні нормативно-правові акти визначатимуть конкретні механізми реалізації встановлених стандартів і правил. Це забезпечить цілісність, прозорість та стабільність у регулюванні робочого часу поліцейських, сприяючи підвищенню ефективності їхньої служби.

⁷⁹ Сіротов О. А. Правове регулювання робочого часу поліцейських : дис. ... д-ра філософії в галузі права : 081. Харків, 2023. 195 с.

Висновки

Проведений аналіз виявив ключові проблеми, з якими стикається система регулювання робочого часу Національної поліції України, а також пропозиції щодо вирішення цих проблем для підвищення ефективності служби.

Регулювання робочого часу стає все більш критичним у законодавчій базі, що регулює трудові права поліцейських. Це положення безпосередньо впливає на їхню професійну продуктивність, психічне та фізичне благополуччя та готовність виконувати обов'язки в складних умовах.

Дослідження підкреслило нагальну потребу в комплексному оновленні існуючої системи, зокрема шляхом запровадження правил, які відображають унікальний характер роботи поліції.

Основні проблеми регулювання робочого часу включають:

— Нечіткість норм понаднормової роботи та її компенсації. Поліцейські, залучені до служби за нестандартним графіком або поза межами робочого дня, часто не отримують належних компенсацій, що ставлять під загрозу їхні трудові права та здоров'я.

— Обмеженість гнучкості у встановлених робочих графіків. У ситуаціях підвищеної необхідності поліція часто не має можливості швидко адаптувати графік роботи, що призвело до підвищення кваліфікації працівників та зниження ефективності служби.

— Відсутність автоматизованої системи обліку робочого часу, що ускладнює прозорий розподіл робочих змін і точний контроль за відпрацьованими годинами.

Викладені практичні рекомендації спрямовані на оптимізацію графіків роботи, встановлення чітких норм і лімітів понаднормової роботи, розробку ефективних систем обліку робочого часу. Крім того, ці рекомендації наголошують на важливості підвищення обізнаності поліцейських щодо їхніх трудових прав. Реалізація цих пропозицій сприятиме створенню більш збалансованої законодавчої бази для регулювання робочого часу, що зрештою захистить права поліцейських та підвищить їх здатність ефективно виконувати свої службові обов'язки.

Список використаних джерел

1. 35-hour week spreads slowly. *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/en/resources/article/2002/35-hour-week-spreads-slowly> (date of access: 31.10.2024).

2. ArbZG - Arbeitszeitgesetz. *Gesetze im Internet*. URL: <https://www.gesetze-im-internet.de/arbzg/BJNR117100994.html> (date of access: 21.10.2024).

3. Décret n° 2024-614 du 26 juin 2024 relatif au régime indemnitaire des fonctionnaires relevant des cadres d'emplois de la police municipale et des fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des gardes champêtres. *Légifrance*. URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000049797662> (date of access: 21.10.2024).

4. Fatigue risk management: Organizational factors at the regulatory and industry/company level / P. Gander et al. *Accident Analysis & Prevention*. 2011. Vol. 43. No. 2. P. 573–590. URL: <https://doi.org/10.1016/j.aap.2009.11.007> (date of access: 21.10.2024).

5. Germany Overtime Laws: A Guide to Regulations. *Safeguard Global*. URL: <https://www.safeguardglobal.com/resources/germany-overtime-laws/> (date of access: 21.10.2024).

6. Gewerkschaft der Polizei (GdP) Bundesvorstand. *Gewerkschaft der Polizei (GdP) Bundesvorstand*. URL: <https://www.gdp.de/bund/de> (date of access: 21.10.2024).

7. Giuliano C. Temps de travail : ce que dit le rapport de l'inspection générale des... *AEF info Agence d'informations spécialisées*. URL: <https://www.aefinfo.fr/depeche/603621-temps-de-travail-ce-que-dit-le-rapport-de-l-inspection-generale-des-finances-sur-les-policiers-et-les-gendarmes> (date of access: 21.10.2024).

8. Leah F. Vosko. *Managing the Margins: Gender, Citizenship, and the International Regulation of Precarious Employment*. OUP Oxford, 2010. 310 p. URL: https://books.google.com.ua/books/about/Managing_the_Margins.html?id=8iAUDAAAQBAJ&redir_esc=y (date of access: 21.10.2024).

9. New modes of governance in Europe: policy making without legislating? *URN:NBN Resolver für Deutschland und Schweiz*. URL: <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-246304> (date of access: 21.10.2024).

10. Overtime pay in Europe. *TalentUp. Salary & Talent data, worldwide*. URL: <https://talentup.io/blog/overtime-pay-europe> (date of access: 21.10.2024).

11. Венедиктов В. С., Іншин М. І. Організаційно-правові засади проходження служби в органах внутрішніх справ України: наук.-практ. посіб. Харків: Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2002. 164 с.

12. Венедиктова В. М. Правове регулювання неповного робочого часу в умовах ринкової економіки: наук.-практ. посіб. Харків : Ун-т внутр. справ, 1999. 36 с.

13. Греков І. П. Особливості правового регулювання праці державних службовців: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2003. 169 с.

14. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносини: підручник. Київ : Знання, 2004. 535 с.

15. Грузінова Л. П., Короткін В. Г. Трудове право України: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. Київ : МАУП, 2003. 104 с.

16. Європейська соціальна хартія (ETS N 35) (укр/рос) : Хартія Ради Європи від 18.10.1961 № ETS N 35: станом на 3 трав. 1996 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_300#Text (дата звернення: 12.10.2024).

17. Кодекс законів про працю України : Кодекс України від 10.12.1971 р. № 322-VIII: станом на 27 верес. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 12.10.2024).

18. Конституція України: від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр#Text> (дата звернення: 12.10.2024).

19. Міжнародний кодекс поведінки державних посадових осіб : Міжнар. док. ООН від 23.07.1996. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_788#Text (дата звернення: 28.10.2024).

20. Оніщенко Н. М. Проблема ефективності законодавства та сучасний розвиток. *Віче*. 2007. № 12. С. 3–6.

21. Прилипко С. М., Ярошенко О. М. Трудове право України : підручник. Харків : ФІНН, 2011. 800 с.

22. Про внесення змін до Інструкції з організації діяльності чергової служби органів (підрозділів) Національної поліції України : наказ МВС України від 08.02.2022 р. № 103. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0336-22#Text> (дата звернення: 12.10.2024).

23. Про затвердження внутрішнього розпорядку дня поліцейських, державних службовців та працівників апарату центрального органу управління поліції Саенко Ю. О. Особливості правового регулювання робочого часу в нових умовах господарювання : дис. ... д-ра філософії в галузі права: 081. Харків, 2014. № 654.

24. Про затвердження Інструкції з організації взаємодії органів досудового розслідування з іншими органами та підрозділами Національної поліції України в запобіганні кримінальним правопорушенням, їх виявленні та розслідуванні : наказ МВС України від 07.07.2017 р. № 575: станом на 14 серп. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0937-17#Text> (дата звернення: 12.10.2024).

25. Про затвердження Інструкції з організації діяльності чергової служби органів (підрозділів) Національної поліції України : наказ МВС від 23.05.2017 р. № 440: станом на 2 серп. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0750-17#Text> (дата звернення: 12.10.2024).

26. Про затвердження Інструкції з організації реагування на заяви і повідомлення про кримінальні, адміністративні правопорушення або події та оперативного інформування в органах (підрозділах) Національної поліції України : наказ МВС України від 27.04.2020 р. № 357: станом на 14 черв. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0443-20#Text> (дата звернення: 12.10.2024).

27. Про затвердження Інструкції про порядок переведення органів Національної поліції України на посилений варіант службової діяльності : наказ МВС України від 10.12.2015 р. № 1560: станом на 6 квіт. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0012-16#Text> (дата звернення: 12.10.2024).

28. Про затвердження Положення про вахтовий метод служби (роботи) поліцейських, державних службовців та працівників органів і підрозділів Національної поліції України в зоні відчуження і зоні

безумовного (обов'язкового) відселення : наказ МВС України від 13.12.2017 р. № 1023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0010-18#Text> (дата звернення: 29.10.2024).

29. Про затвердження Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ : Постанова Кабінету Міністрів УРСР від 29.07.1991 р. № 114 : станом на 12 квіт. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/114-91-p#Text> (дата звернення: 12.10.2024).

30. Про затвердження Положення про робочий час і час відпочинку водіїв колісних транспортних засобів : наказ Міністерства транспорту та зв'язку України від 07.06.2010 р. № 340: станом на 27 січ. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0811-10#Text> (дата звернення: 28.10.2024).

31. Про затвердження Порядку розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві : Постанова Кабінету Міністрів України від 17.04.2019 р. № 337: станом на 31 трав. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/337-2019-p#Text> (дата звернення: 28.10.2024).

32. Про затвердження Порядку та умов виплати грошового забезпечення поліцейським Національної поліції та здобувачам вищої освіти закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання, що здійснюють підготовку поліцейських : наказ МВС України від 06.04.2016 р. № 260: станом на 14 черв. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0669-16#Text> (дата звернення: 12.10.2024).

33. Про затвердження Рекомендацій щодо порядку надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці : наказ Мінпраці та соц. політики України від 10.10.1997 р. № 7: станом на 5 лют. 1998 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0007203-97#Text> (дата звернення: 12.10.2024).

34. Про Національну поліцію : Закон України від 02.07.2015 р. № 580-VIII: станом на 16 серп. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19#Text> (дата звернення: 28.10.2024).

35. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022 р. № 2136-IX: станом на 24 груд. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення: 12.10.2024).

36. Про Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці : Постанова Кабінету Міністрів України від 01.08.1992 р. № 442. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/442-92-%D0%BF#Text> (дата звернення: 12.10.2024).

37. Резолюція 34/169 Генеральної Асамблеї ООН «Кодекс поведінки посадових осіб з підтримання правопорядку» : Резолюція ООН від 17.12.1979 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_282#Text (дата звернення: 12.10.2024).

38. Рекомендації щодо нормування праці в галузях народного господарства : затв. Постановою колегії Мінпраці України 19.04.1995 р. № 2. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0002205-95#Text> (дата звернення: 12.10.2024).

39. Саєнко Ю. О. Особливості правового регулювання робочого часу в нових умовах господарювання : дис. ... д-ра філософії в галузі права: 081. Харків, 2014. 186 с.

40. Сіротов О. А. Правове регулювання робочого часу поліцейських : дис. ... д-ра філософії в галузі права: 081. Харків, 2023. 195 с.

41. Скакун О. Ф. Теорія права і держави : підручник. Київ : Прав. єдність, 2009. 520 с.

42. Соцький А. М. Правові основи управління робочим часом працівників. *Митна справа*. 2014. № 6 (2.2). С. 279–282.

43. Трудовий кодекс України : проєкт від 08.11.2019 р. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331.

44. Щодо оплати праці працівників у вихідні, святкові та неробочі дні : лист Мінпраці та соц. політики України від 29.12.2009 р. № 853/13/84-09. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0853203-09#Text> (дата звернення: 12.10.2024).

45. Юрченко А. А. Теоретичні аспекти поняття робочого часу. *Форум права*. 2011. № 4. С. 872–876. URL: <http://www.nbu.gov.ua/e-journals/FP/2011-4/11jaarpc.pdf>

46. Ярошенко О. М. Джерела трудового права України: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05 / Нац. юрид. акад. України. Харків, 2007. 476 с.

47. Ярошенко О. М. Окремі питання єдності та диференціації правового регулювання праці. *Актуальні проблеми науки трудового права в сучасних умовах ринкової економіки*: матер. наук.-практ. конф.; м. Сімферополь, 19-20 трав. 2003 р. / за ред. В. С. Венедиктова. Харків : Нац. ун-т внутр. справ, 2003. С. 51–55.

Наукове видання

М.М. КЛЕМПАРСЬКИЙ, Т.В. КОЛЕСНИК, А.С. АБДЕЛЬ ФАТАХ

**ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ
РОБОЧОГО ЧАСУ ПРАЦІВНИКІВ
НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ**

Науково-практичні рекомендації