

**МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ВНУТРІШНІХ СПРАВ**

*Кваліфікаційна наукова
праця на правах рукопису*

Сіротов Олександр Андрійович

УДК 342.9 (477)

ДИСЕРТАЦІЯ

**ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ РОБОЧОГО ЧАСУ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ
НОРМАМИ ТРУДОВОГО ПРАВА**

Спеціальність 081 «Право»
Спеціалізація 12.00.07 – адміністративне право і процес;
фінансове право; інформаційне право

Подається на здобуття ступеня доктора філософії

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело

_____ **О. А. Сіротов**

Науковий керівник –
Подорожній Євген Юрійович,
доктор юридичних наук, професор

Харків – 2023

АНОТАЦІЯ

Сіротов О. А. Правове регулювання робочого часу поліцейських. – *Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.*

Дисертація на здобуття ступеня доктора філософії зі спеціальності 081 «Право». – Харківський національний університет внутрішніх справ, Харків, 2023.

У дисертації наведено теоретичне узагальнення та нове вирішення наукового завдання, яке полягає у визначенні сутності та розкритті особливостей правового регулювання робочого часу поліцейських, а також розроблено рекомендації та пропозиції щодо вдосконалення норм загального та спеціального трудового законодавства у відповідній сфері.

З'ясовано, що правове регулювання робочого часу поліцейських – це здійснюваний за допомогою норм права регулюючий та упорядковуючий вплив права на суспільні відносини, які виникають з приводу розподілу та використання робочого часу досліджуваної категорії працівників з метою забезпечення та захисту їх прав, свобод та законних інтересів, а також раціонального та ефективного використання їх трудового потенціалу.

Аргументовано, що робочий (службовий) час поліцейських – це, по-перше, реальна, нормативно визначена тривалість трудової діяльності працівників поліції, розподілена на окремі часові відрізки, в рамках яких вони виконують покладені на них законодавством України повноваження; по-друге, група суспільних відносин, пов'язаних із розподілом та регулюванням часового періоду, протягом якого поліцейські реалізують покладені на них законодавством України та займаною посадою повноваження та функції.

Акцентовано увагу на тому, що «нерівномірний графік» об'єднує в собі всі ті випадки надурочної роботи (служби) поліцейських, які об'єктивно за своїм характером не підпадають під визначення служби у нічний час,

святкові та вихідні дні. Зокрема, йдеться про незначні перероблення та затримання на роботі через складну оперативну обстановку. Прикладом може бути робота поліцейських під час уведення посиленого варіанту службової діяльності.

Запропоновано виділяти наступні види робочого часу поліцейських: 1) робочий (службовий) час загальної тривалості; 2) надурочна робота (служба в нічний час, служба у святкові та вихідні дні; служба з нерівномірним графіком); 3) робота (служба) позмінно.

Доведено, що джерела правового регулювання робочого часу поліцейських – це сукупність нормативно-правових актів, що закріплюють норми, які регламентують суспільні відносини, що виникають у контексті упорядкування, систематизації та регулювання часового відрізка, протягом якого поліцейські реалізують покладені на них законодавством України та займаною посадою повноваження та функції.

Констатовано, що джерела правового регулювання службово-трудової діяльності поліцейських складаються із великої кількості нормативно-правових актів різної юридичної сили. Разом із тим відзначено, що в системі відповідних джерел ключове місце належить нормам трудової галузі права, адже саме за їх допомогою: по-перше, визначаються загальні гарантії трудової діяльності поліцейських; по-друге, окреслюються загальні вимоги щодо регулювання робочого часу всіх категорій працівників, в тому числі поліцейських; по-третє, закріплюються засади юридичної відповідальності за порушення прав і свобод поліцейських в контексті встановлення режиму їх робочого часу; по-четверте, встановлюються гарантії та компенсації за надурочні роботи.

Акцентовано увагу на тому, що принцип безперервності встановлює пріоритет забезпечення прав та свобод людини і громадянина, а також виконання інших завдань, покладених на Національну поліцію, над загальним, нормальним процесом праці поліцейських. Іншими словами,

встановлюється законодавчий дозвіл на деформацію трудового процесу, у тому числі його нормальної тривалості робочого часу за необхідності здійснення завдань і функцій НПУ в разі, якщо досягти їх якісної та цільової реалізації в рамках стандартно встановленого часу неможливо.

Узагальнено, що на сьогодні, враховуючи положення відомчого законодавства України про діяльність поліції, до організаційно-правових засад установа режиму робочого часу поліцейських належать: по-перше, принцип безперервності діяльності Національної поліції України; по-друге, загальна структура поліції; по-третє, особлива управлінська влада керівників органів та підрозділів поліції; по-четверте, повноваження поліції з реалізації окремих завдань у правоохоронному секторі держави, зокрема, протидія злочинності й забезпечення публічної безпеки та порядку.

Відзначено, що сучасна система правового регулювання відхилень від нормальної тривалості робочого часу поліцейських має значний перелік недоліків, основними з яких є: по-перше, неосвітленість у відомчій нормативно-правовій базі механізму надурочної праці поліцейських та її граничних розмірів; по-друге, можливість регулювання даних відхилень на локальному рівні управлінськими юридичними актами керівників органів і підрозділів Національної поліції України.

З'ясовано, що гарантії при відхиленні від установлених норм робочого часу поліцейських – це визначені в нормах чинного законодавства правові, економічні, соціальні та організаційні умови, інструменти та способи, що у своїй сукупності спрямовані на створення реальних можливостей для реалізації поліцейськими покладених на них трудових прав та інтересів при надурочній праці.

Доведено, що компенсації при відхиленні від установлених норм робочого часу поліцейських на сьогодні спрямовані передусім на встановлення додаткового часу відпочинку для співробітників органів і підрозділів поліції, час праці яких ненормований та передбачає велику

кількість надурочних робіт. Зазначені компенсації включають в себе: по-перше, надання додаткових вихідних днів працівниками, які залучені до служби у вихідні, святкові та інші неробочі дні; по-друге, більш тривалий час щорічної чергової відпустки порівняно з іншими категоріями працівників, а також поступове збільшення її розміру пропорційно часу роботи в поліції.

Доведено, що механізм правового захисту трудових прав поліцейських при порушенні встановлених норм робочого часу – це єдність права кожного працівника поліції на використання та застосування законодавчо регламентованих інструментів (заходів, засобів і методів) захисту, за допомогою яких він припиняє порушення своїх трудових прав, відновлює їх, а також попереджає порушення в майбутньому.

Констатовано, що на сьогодні співробітники Національної поліції України можуть використовувати три основні види захисту своїх прав, а саме: 1) звернення стосовно порушення трудових прав до керівництва органів та підрозділів поліції; 2) звернення стосовно порушення трудових прав до професійних спілок; 3) судовий захист. Втім, найбільш дієвим та ефективним залишається судовий захист, оскільки тільки в його межах гарантовано можна отримати офіційне вирішення питання щодо порушення трудових прав при розподілі робочого (службового) часу, яке буде прийнято об'єктивним і незалежним суб'єктом державної влади, що має виключні повноваження здійснювати правосуддя.

Акцентовано увагу на тому, що дослідження зарубіжного досвіду показало наявність подвійного підходу до компенсації за надурочні роботи поліцейських. Так, відповідно до однієї моделі, будь-яка надурочна робота (праця в нічний час, у вихідні та святкові дні тощо) оплачується додатково за підвищеними ставками, чітко нормується (може мати граничні показники); згідно з іншою – надурочні роботи поліцейських не оплачуються додатково, проте законодавством установлюються жорсткі часові обмеження в питанні залучення поліцейських до надурочних робіт.

Узагальнено, що зарубіжний досвід правового регулювання робочого часу працівників органів поліції в багатьох аспектах є позитивним і більш прогресивним за національний, передусім, у питанні чіткості норм, які регулюють особливості розподілу робочого часу працівників поліції, а також матеріальної компенсації їх ненормованої праці.

З'ясовано, що для вдосконалення правового регулювання робочого часу поліцейських необхідно звернути увагу на неоднomanітність юридичної термінології, котрою описується сутність і зміст робочого часу. Невизначеність цього поняття породжує вільні інтерпретації його змісту та заміни базової семантичної структури, через що з'являються такі словосполучення, як, наприклад, службовий час.

Відзначено, що важливим аспектом удосконалення правового регулювання робочого часу поліцейських є введення матеріальних компенсацій за надурочні роботи. Зазначений аспект несе в собі переосмислення всього мотиваційного механізму в роботі поліції, адже передбачає розвиток стимулів матеріального змісту. В даному контексті також аргументовано, що матеріальне стимулювання або ж мотивування у сфері праці – це система заходів із заохочення працівників до роботи шляхом оцінки їх роботи в матеріальному еквіваленті та надання за успішне виконання трудових обов'язків відповідних матеріальних благ. У базовому сенсі мова йде про достойну заробітну плату та преміювання як центральні важелі впливу на свідомість працівника та вироблення в нього сумлінного ставлення до своєї роботи, бажання постійно підвищувати свій професіоналізм і працювати краще, адже це позитивно вплине на його добробут.

Ключові слова: робочий час, праця, працівник, поліцейські, правове регулювання, трудове право, організаційно-правові засади, відхилення, норма, робочий час, гарантії, компенсації, правовий механізм, захист, трудові права, правопорушення, зарубіжний досвід, удосконалення.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ:

Статті в наукових фахових виданнях:

1. Сіротов О. А. Джерела правового регулювання робочого часу поліцейських та місце серед них норм трудового права. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2021. Випуск 2. Том 2. С. 121–125.
2. Сіротов О. А. Зарубіжний досвід правового регулювання робочого часу поліцейських. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2021. Випуск 6. Том 2. С. 118–122.
3. Сіротов О. А. Поняття та особливості правового регулювання робочого часу поліцейських. *Юридична наука*. 2020. № 1. Том 2. С. 144–147.
4. Сіротов О. А. Правовий механізм захисту трудових прав поліцейських при порушенні встановлених норм робочого часу. *Юридична наука*. 2020. № 2. Том 2. С. 118–122.
5. Сіротов О. А. Види робочого часу поліцейських. *Юридичний вісник*. 2022. № 5. С. 167–171.

Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

6. Сіротов О. А. До питання характеристики механізму правового захисту трудових прав поліцейських при порушенні встановлених норм робочого часу. *Сучасні проблеми юридичної науки в Україні : матеріали міжнародної науково-практичної конференції*, м. Київ, 17–18 березня 2020 р. Київ : Науково-дослідний інститут публічного права, 2020. С. 40–43.
7. Сіротов О. А. Досвід США у правовому регулюванні робочого часу поліцейських. *Науково-практичні засади розвитку наукової думки на сучасному етапі державотворення : матеріали міжнародної науково-*

практичної конференції, м. Київ, 22–23 вересня 2021 р. Київ : Науково-дослідний інститут публічного права, 2021. С. 22–24.

8. Сіротов О. А. Поняття та особливості правового регулювання робочого часу поліцейських. *Вплив інтеграційних тенденцій на розвиток національного права : матеріали міжнародної науково-практичної інтернет-конференції, м. Одеса, 28 лютого 2020 р. / редкол. В. П. Маковій та ін. Одеса : ОДУВС, 2020. С. 147–148.*

9. Сіротов О. А. Поняття організаційно-правових засад встановлення режиму робочого часу поліцейських. *Актуальні проблеми сучасної науки в дослідженнях молодих учених : тези доп. учасників наук.-практ. конф. з нагоди святкування Дня науки (м. Харків, 15 трав. 2020 р.) / МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків : ХНУВС, 2020, С. 245–248.*

10. Сіротов О. А. До питання визначення гарантій при відхиленні встановлених норм робочого часу поліцейських. *Актуальні проблеми приватного та публічного права : матеріали V Міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої 94-річчю з дня народження члена-кореспондента НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії, Заслуженого діяча науки України, доктора юридичних наук, професора Процевського О. І. (31 березня 2023 року). Харків, 2023. С. 163–165.*

SUMMARY

Syrotov O.A. Legal Regulation of Police Working Hours. - *Qualification Scientific Work as a Manuscript.*

Dissertation for the Degree of Doctor of Philosophy in the Field of Law. - Kharkiv National University of Internal Affairs, Kharkiv, 2023.

This dissertation presents a theoretical synthesis and a novel solution to a scientific task, which involves defining the essence and revealing the peculiarities

of the legal regulation of police working hours. It also includes recommendations and proposals for improving the norms of both general and special labor legislation in the relevant sphere.

It is elucidated that the legal regulation of police working hours is carried out through legal norms that govern and organize the impact of the law on social relations arising from the distribution and use of working hours of the researched category of workers. This is done with the aim of ensuring and protecting their rights, freedoms, and legitimate interests, as well as the rational and efficient utilization of their labor potential.

It is argued that the working (service) hours of the police encompass, firstly, the actual, normatively determined duration of the work activities of police officers, divided into specific time intervals within which they execute the responsibilities mandated by the legislation of Ukraine. Secondly, it involves a set of social relations associated with the allocation and regulation of the time period during which police officers implement the duties and functions assigned to them by the legislation of Ukraine and their appointed positions.

Emphasis is placed on the fact that the "irregular schedule" encompasses all cases of overtime work (service) by police officers, which objectively do not fall under the definition of night duty, holidays, and weekends. This includes, for example, minor overtime and delays at work due to a complex operational situation. An example of this could be the work of police officers during the implementation of an enhanced mode of service activities.

It is proposed to distinguish the following types of police working hours: 1) regular (official) working hours of general duration; 2) overtime work (night shifts, work on holidays and weekends; irregular shift work); 3) shift work.

It has been demonstrated that the sources of legal regulation of police working hours comprise a set of legal norms that regulate the norms governing social relations arising in the context of the organization, systematization, and regulation of the time period during which police officers carry out their

responsibilities as mandated by the legislation of Ukraine and their appointed positions.

It is noted that the sources of legal regulation of police service and labor activities consist of a large number of legal norms of various legal force. At the same time, it is emphasized that the key role in the system of relevant sources belongs to the norms of labor law. These norms, first, determine general guarantees for the work of police officers; second, specify general requirements for the regulation of working hours for all categories of workers, including police officers; third, establish the principles of legal liability for the violation of the rights and freedoms of police officers in the context of establishing their working hours; fourth, provide guarantees and compensation for overtime work.

Attention is focused on the principle of continuity, which establishes a priority for ensuring the rights and freedoms of individuals and citizens, as well as the performance of other tasks assigned to the National Police, over the general, normal process of police work. In other words, legislative permission is given for the deformation of the labor process, including the normal duration of working hours, when it is necessary to achieve qualitative and targeted implementation of tasks and functions of the National Police within the standard set time frame.

In summary, it is generalized that today, taking into account the provisions of the Ukrainian departmental legislation on the activities of the police, the organizational and legal principles for establishing the working hours of police officers include: first, the principle of continuity of the activities of the National Police of Ukraine; second, the general structure of the police; third, the special managerial authority of the heads of police units and departments; fourth, the powers of the police in the implementation of specific tasks in the law enforcement sector of the state, including the fight against crime and ensuring public safety and order.

It has been noted that the modern system of legal regulation of deviations from the normal working hours of police officers has significant drawbacks, the

main ones being: firstly, the lack of clarity in the departmental legal framework regarding the mechanism of overtime work for police officers and its maximum limits; secondly, the possibility of regulating such deviations at the local level through legal acts of the heads of the units and departments of the National Police of Ukraine.

It is found that guarantees for deviations from the established working hours of police officers are defined by legal, economic, social, and organizational conditions, as well as instruments and methods collectively aimed at creating real opportunities for police officers to exercise their labor rights and interests during overtime work.

It has been demonstrated that compensations for deviations from the established working hours of police officers today are primarily aimed at providing additional rest time for employees of the police units and departments, whose working hours are unregulated and involve a significant amount of overtime work. These compensations include: firstly, granting additional days off to employees who are on duty during weekends, holidays, and other non-working days; secondly, a longer annual leave compared to other categories of workers, with a gradual increase in its duration proportionate to the time worked in the police.

It has been established that the mechanism for the legal protection of the labor rights of police officers in case of violations of the established working hours is a unity of the right of each police worker to use and apply legislatively regulated tools (measures, means, and methods) for protection. This allows them to cease the violation of their labor rights, restore these rights, and prevent future violations.

It is noted that currently, employees of the National Police of Ukraine can use three main forms of protection for their rights, namely: 1) addressing issues related to violations of labor rights to the leadership of the police units and departments; 2) addressing labor rights violations to professional associations; 3) legal protection through the courts. However, the most effective and efficient form of protection remains legal recourse, as it is the only avenue through which an

official resolution regarding violations of labor rights in the distribution of working (service) hours can be obtained. Such a resolution will be made by an objective and independent entity within the state authority that holds exclusive judicial powers.

Emphasis is placed on the fact that research into international experience has shown the presence of a dual approach to compensating police officers for overtime work. According to one model, any overtime work (work during night hours, on weekends, holidays, etc.) is paid additionally at increased rates, clearly regulated (with possible limits); according to another model, overtime work of police officers is not compensated additionally, but strict time limits for involving police officers in overtime work are set by legislation.

In summary, it is generalized that the international experience in the legal regulation of the working hours of police officers is, in many aspects, more positive and progressive than the national one, especially in terms of the clarity of regulations that govern the peculiarities of police officers' working hours and material compensation for their unregulated work.

It is found that to improve the legal regulation of the working hours of police officers, attention needs to be given to the inconsistency in legal terminology used to describe the essence and content of working hours. The vagueness of this concept leads to free interpretations of its content and the substitution of the basic semantic structure, resulting in terms such as "service time," for example.

It is noted that an important aspect of improving the legal regulation of police officers' working hours is the introduction of material compensation for overtime work. This aspect involves a rethinking of the entire motivational mechanism in the work of the police, as it entails the development of incentives with a material focus. In this context, it is also argued that material incentive or motivation in the workplace is a system of measures to encourage employees to work by evaluating their work in monetary terms and providing material rewards for the successful performance of their job duties. In its fundamental sense, this is about fair wages and bonuses as central levers of influence on an employee's

consciousness, encouraging them to continually improve their professionalism and work better, as this positively affects their well-being.

Keywords: working hours, labor, employee, police officers, legal regulation, labor law, organizational and legal foundations, deviations, norm, guarantees, compensation, legal mechanism, protection, labor rights, violations, international experience, improvement.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	16
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ РОБОЧОГО ЧАСУ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ.....	25
1.1. Поняття та особливості правового регулювання робочого часу поліцейських.	25
1.2. Види робочого часу поліцейських.....	37
1.3. Джерела правового регулювання робочого часу поліцейських та місце серед них норм трудового права.....	50
Висновки до розділу 1.....	65
РОЗДІЛ 2. МЕХАНІЗМ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ РОБОЧОГО ЧАСУ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ.....	70
2.1. Організаційно-правові засади встановлення режиму робочого часу поліцейських.	70
2.2. Правове регулювання відхилень від нормальної тривалості робочого часу поліцейських.	81
2.3. Гарантії та компенсації при відхиленні установлених норм робочого часу поліцейських.	96
2.4. Правовий механізм захисту трудових прав поліцейських при порушенні встановлених норм робочого часу.....	109
Висновки до розділу 2.....	123
РОЗДІЛ 3. ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ РОБОЧОГО ЧАСУ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ.....	129
3.1. Зарубіжний досвід правового регулювання робочого часу поліцейських та можливості його використання в Україні	129
3.2. Напрями удосконалення правового регулювання робочого часу поліцейських.	146
Висновки до розділу 3.....	162

ВИСНОВКИ	166
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	171
ДОДАТКИ.....	194

ВСТУП

Обґрунтування вибору теми дослідження. Національна поліція України, безумовно, є одним із ключових суб'єктів забезпечення публічної безпеки та порядку в нашій державі. На даний центральний орган виконавчої влади покладається велика кількість завдань у правоохоронному секторі нашої держави, ефективність і якість виконання яких напряму залежать від роботи кожного поліцейського. При цьому важливим чинником для виконання працівником поліції покладених на нього службово-трудових функцій, безумовно, є організація робочого часу, протягом якого він не тільки вирішує покладені на Національну поліцію завдання у правоохоронній сфері, а й фактично ризикує своїм життям та здоров'ям.

У даному контексті варто зауважити, що законодавець приділяє досить поверхневу увагу питанню регулювання робочого часу поліцейських, що є суттєвим недоліком, оскільки недосконалість відповідного нормативно-правового забезпечення зумовлює численні ризики порушення їх трудових прав та законних інтересів, а отже, негативним чином впливає на його мотивацію. Наслідком цього є неналежне виконання поліцією покладених на неї завдань, що в загальнонаціональному масштабі є вагомим ризиком для державної безпеки та стабільності у суспільстві загалом.

Окремі проблемні питання, пов'язані з регулюванням службово-трудової діяльності поліцейських, у своїх наукових працях розглядали: С. М. Бортник, В. С. Венедіктов, В. В. Жернаков, І. В. Зуб, М. І. Іншин, З. Я. Козак, М. М. Клемпарський, Р. І. Кондратьєв, Д. Є. Кутоманов, Н. І. Левченко, Р. З. Лівшиць, С. С. Лукаш, Л. І. Лазор, А. Р. Мацюк, К. Ю. Мельник, Н. О. Мельничук, М. В. Менджул, Л. В. Могілевський, О. А. Моргунов, П. Д. Пилипенко, Є. Ю. Подорожній, Н. М. Хуторян, О. М. Ярошенко та інші. Втім, незважаючи на значні теоретичні здобутки, науковці приділяли увагу лише загальним аспектам службово-трудової

діяльності поліцейських, у той час як питання правового регулювання їх робочого часу змістовного опрацювання так і не віднайшло.

Таким чином, відсутність комплексних монографічних досліджень, присвячених з'ясуванню сутності та особливостей правового регулювання робочого часу поліцейських, а також наявність низки прогалин та недоліків у чинному законодавстві, норми якого спрямовані на регулювання суспільних відносин у відповідній сфері, обумовлюють актуальність і своєчасність представленого дисертаційного дослідження.

Зв'язок праці з науковими програмами, планами, темами, грантами. Дисертаційне дослідження проводилося відповідно до: Стратегії розвитку органів системи Міністерства внутрішніх справ на період до 2020 року затвердженої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 15 листопада 2017 року № 2023-р; Цілей сталого розвитку України на період до 2030 року, затверджених Указом Президента України від 30 вересня 2019 року № 722/2019; Національної Стратегії сприяння розвитку громадянського суспільства в Україні на 2021–2026 роки, затвердженої Указом Президента України від 27 вересня 2021 року № 487/2021; Тематики наукових досліджень і науково-технічних (експериментальних) розробок на 2020–2024 роки, затвердженої Наказом МВС України від 11 червня 2020 року № 454; Основних напрямів наукових досліджень Харківського національного університету внутрішніх справ на 2021–2024 роки, ухвалених рішенням Вченої ради Харківського національного університету внутрішніх справ від 28 серпня 2021 року (протокол № 7).

Мета і завдання дослідження. Мета дисертаційного дослідження полягає в тому, щоб на підставі аналізу наукових поглядів вчених, норм чинного законодавства та практики його реалізації з'ясувати зміст, сутність і особливості правового регулювання робочого часу поліцейських, а також, спираючись на позитивний вітчизняний та зарубіжний досвід, розробити пропозиції та рекомендації, спрямовані на вдосконалення загального та

спеціального трудового законодавства, норми якого спрямовані на регулювання суспільних відносин у відповідній сфері.

Досягнення поставленої мети зумовлює вирішення таких задач:

- визначити поняття та встановити особливості правового регулювання робочого часу поліцейських;
- виокремити види робочого часу поліцейських;
- охарактеризувати джерела правового регулювання робочого часу поліцейських та встановити місце серед них норм трудового права;
- розкрити сутність організаційно-правових засад встановлення режиму робочого часу поліцейських;
- охарактеризувати правове регулювання відхилень від нормальної тривалості робочого часу поліцейських;
- з'ясувати сутність гарантій та компенсацій при відхиленні встановлених норм робочого часу поліцейських;
- розкрити правовий механізм захисту прав поліцейських при порушенні встановлених норм робочого часу та встановити його особливості;
- узагальнити зарубіжний досвід правового регулювання робочого часу поліцейських та опрацювати можливості його використання в Україні;
- запропонувати напрями вдосконалення правового регулювання робочого часу поліцейських.

Об'єктом дослідження є суспільні відносини, що виникають у процесі розподілу робочого часу поліцейських.

Предмет дослідження становить правове регулювання робочого часу поліцейських.

Методи дослідження. Методологічну основу дисертації становить сукупність сучасних загальних та спеціальних методів наукового пізнання. Їх застосування спрямовується системним підходом, що дає можливість здійснити аналіз особливостей правового регулювання робочого часу

поліцейських, звернути увагу не тільки на теоретичний, але й практичний бік даної проблеми. Так, в дисертації за допомогою логіко-семантичного методу поглиблено та розширено загальний поняттєвий апарат (розділи 1–2). Для з’ясування правової природи, ролі та значення робочого часу поліцейських у трудовому праві, аналізу поняття та сутності, елементів та механізму правового регулювання робочого часу поліцейських використано порівняльно-правовий метод (розділи 1–2). Методи класифікації, групування, системно-структурний, системно-функціональний застосовано для визначення особливостей правового регулювання робочого часу поліцейських в цілому, а також відхилень від його нормальної тривалості; різновидів робочого часу поліцейських; гарантій та компенсацій при відхиленні встановлених норм робочого часу поліцейських; виділення напрямів удосконалення правового регулювання робочого часу поліцейських (розділи 1–2, підрозділ 3.2). Порівняльно-правовий, структурно-логічний та компаративний методи використовувалися для аналізу зарубіжного досвіду правового регулювання робочого часу поліцейських та опрацювання можливостей його використання (підрозділ 3.1).

Дисертаційне дослідження виконувалось із урахуванням напрацювань фахівців галузей філософії, соціології, психології, загальної теорії права і держави, трудового права, а також адміністративного, конституційного, цивільного права та інших галузевих правових наук, які прямо чи опосередковано стосуються характеристики сутності та особливостей проблеми розподілу робочого часу поліцейських і його правового регулювання. Нормативною основою дисертаційного дослідження є положення Конституції України, Кодексу законів про працю України, законодавчих та підзаконних нормативно-правових актів у сфері діяльності Національної поліції України, які визначають правові засади регулювання робочого часу поліцейських. Інформаційну та емпіричну основу дослідження становлять аналітичні статті, довідкові видання, статистичні матеріали.

У процесі підготовки дисертації було використано власний досвід роботи дисертанта в органах та підрозділах Національної поліції України.

Наукова новизна дослідження полягає в тому, що дисертація є одним з перших комплексних наукових монографічних досліджень, присвячених з'ясуванню сутності та особливостей правового регулювання робочого часу поліцейських, а також опрацюванню пропозицій і рекомендацій, спрямованих на вдосконалення норм загального та спеціального трудового законодавства у відповідній сфері.

У результаті проведеного дослідження сформульовано низку нових наукових положень і висновків, основні з них наступні.

Вперше:

- з метою уніфікації норм Кодексу законів про працю України та Закону України «Про Національну поліцію» обґрунтовано доцільність використання терміна «робочий час», а не «службовий час», як наразі закріплено в законодавстві, яке регулює діяльність поліцейських;

- акцентовано увагу на тому, що сутність поняття «робочий час поліцейських» обумовлюється характером завдань і функцій, які вони (поліцейські) виконують у процесі здійснення службово-трудової діяльності. А отже, вказаний термін запропоновано розглядати у двох аспектах: 1) як реальну, нормативно визначену тривалість трудової діяльності працівників поліції, розподілену на окремі часові відрізки, в рамках яких поліцейські виконують покладені на них законодавством України повноваження; 2) як систему суспільних відносин, пов'язаних з розподілом і регулюванням часового періоду, протягом якого поліцейські реалізують покладені на них законодавством України та займаною посадою повноваження та функції;

- окреслено систему організаційно-правових засад встановлення режиму робочого часу поліцейських, в яких найбільш повно та змістовно виражається нетиповий підхід до забезпечення та встановлення режиму трудової діяльності поліцейських порівняно з працівниками інших

підприємств, установ та організацій, а саме: 1) принцип безперервності діяльності Національної поліції України; 2) загальна структура поліції; 3) особлива управлінська влада керівників органів та підрозділів поліції; 4) повноваження поліції щодо реалізації окремих завдань, які пов'язані з протидією злочинності та забезпеченням публічної безпеки та порядку;

– на підставі аналізу досвіду США та Великобританії обґрунтовано необхідність виділити питання трудової діяльності поліцейських в окремий нормативно-правовий акт, який регулюватиме всі аспекти службово-трудова діяльності працівників НПУ, у тому числі й робочий час, та буде базуватись на вимогах і стандартах праці, визначених у загальних трудових нормах КЗпП, а в майбутньому – новому Трудовому кодексі України;

удосконалено:

– визначення поняття «механізм правового захисту трудових прав поліцейських при порушенні встановлених норм робочого часу», відповідно до якого це єдність права кожного працівника поліції на використання та застосування законодавчо регламентованих інструментів (заходів, засобів та методів) захисту, за допомогою яких він припиняє порушення своїх трудових прав, відновлює їх, а також запобігає порушенням у майбутньому;

– обґрунтування наукової точки зору стосовно основних недоліків правового регулювання робочого часу поліцейських, до яких віднесено: а) відсутність єдиного загально-наукового бачення щодо змісту правового регулювання робочого часу поліцейських; б) невідповідність відомчої нормативно-правової бази у сфері діяльності поліції положенням загального трудового законодавства в питаннях регламенту робочого часу; в) застарілість існуючих гарантій і компенсацій при відхиленні від норм робочого часу поліцейських, в яких привалюють важелі морального, а не матеріального характеру;

– теоретичний підхід щодо класифікації основних видів робочого часу поліцейських, що належним чином не закріплені на сьогодні у положеннях

Закону України «Про Національну поліцію», та включають: 1) робочий (службовий) час загальної тривалості; 2) надурочна робота (служба в нічний час, служба у святкові та вихідні дні; служба з нерівномірним графіком); 3) робота (служба) позмінно;

– науковий підхід щодо переліку характерних особливостей гарантій при відхиленні від встановлених норм робочого часу поліцейських, а саме, що вони: 1) є забезпечувальною категорією, яка має єдину мету – зробити так, щоб відповідний правовий інститут, механізм або права та свободи громадян реалізовувались правильно; 2) мають юридичне забарвлення, адже виключно норми права надають тому чи іншому явищу значущості та встановлюють можливість впливати на суспільство та відносини, що виникають у ньому; 3) виконують захисну функцію, адже відкривають можливість суб'єктам правових відносин користуватись важелями правового захисту в разі порушення їх прав і свобод; 4) несуть у собі інформацію про належне та правильне використання юридичних прав та свобод;

дістали подальшого розвитку:

– обґрунтування наукової думки про те, що в системі правового регулювання робочого часу поліцейських ключове місце відводиться нормам трудової галузі права, адже саме за їх допомогою: а) визначаються загальні гарантії трудової діяльності поліцейських; б) окреслюються загальні вимоги щодо регулювання робочого часу всіх категорій працівників, у тому числі поліцейських; в) закріплюються засади юридичної відповідальності за порушення прав і свобод поліцейських у контексті встановлення режиму їх робочого часу; г) встановлюються гарантії та компенсації за надурочні роботи;

– теза про наявність тісного взаємозв'язку гарантій та компенсацій при відхиленні від встановлених норм робочого часу поліцейських, відповідно до чого компенсація передбачає процес відновлення, відшкодування чогось, на відміну від гарантій, які містять статичні умови забезпечення дії або

існування якогось об'єкта компенсації при відхиленні встановлених норм робочого часу поліцейських, на сьогодні спрямовані передусім на встановлення додаткового часу відпочинку для співробітників органів і підрозділів поліції, час праці яких ненормований та передбачає велику кількість надурочних робіт, та передбачають: 1) надання додаткових вихідних днів працівникам, які залучені до служби у вихідні, святкові та інші неробочі дні; 2) більш тривалий час щорічної чергової відпустки порівняно з іншими категоріями працівників, а також поступове збільшення її розміру пропорційно часу роботи в поліції.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що сформульовані в дисертації пропозиції та висновки можна використати:

у науково-дослідній сфері – для подальшої розробки проблемних питань правового регулювання робочого часу поліцейських Національної поліції України;

у правотворчості – під час розробки нових та вдосконалення діючих нормативно-правових актів, норми яких спрямовані на регулювання робочого часу поліцейських;

у правозастосовній діяльності – для покращення трудового процесу та розподілу робочого часу поліцейських в органах та підрозділах Національної поліції України;

у освітньому процесі – при підготовці методичних розробок, підручників і навчальних посібників з курсів «Трудове право» та «Право соціального забезпечення» у закладах вищої освіти МВС України.

Апробація результатів дослідження. Підсумки розробки проблеми в цілому, окремі її аспекти, одержані узагальнення та висновки були оприлюднені на міжнародних конференціях: «25 років становлення Сумської філії Харківського національного університету внутрішніх справ: славетна історія та горизонти майбутнього» (Суми, 2020 р.); «Сучасні проблеми юридичної науки в Україні» (Київ, 2020 р.); «Науково-практичні засади

розвитку наукової думки на сучасному етапі державотворення» (Київ, 2021 р.); «Актуальні проблеми приватного та публічного права» (Харків, 31 березня 2023 року)

Публікації. Основні положення дисертаційного дослідження знайшли висвітлені в 5 наукових статтях опубліковано у фахових виданнях України та тезах 3 доповідей на науково-практичних конференціях.

Структура і обсяг дисертації. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел і додатків. Повний обсяг дисертації становить 195 сторінок. Список використаних джерел містить 226 найменувань на 24 сторінках, додатки розміщено на 2 сторінках.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ РОБОЧОГО ЧАСУ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ

1.1. Поняття та особливості правового регулювання робочого часу поліцейських

Забезпечення належного функціонування Національної поліції України залежить від багатьох чинників, серед яких важливе місце має те, наскільки якісно та ефективно буде організовано робочий час поліцейських. Досягти останнього фактично неможливо без належного нормативно-правового регулювання даного інституту. Погляди на право в період Середньовіччя багато в чому спиралися на природно-правові ідеї, які містилися в Біблії. В основі права, відповідно до біблійних джерел, лежать правда і справедливість. Правда, яка йде від Бога через акт порятунку, відкривається людині у вигляді «закона досконалого, закону свободи» (Іак. 1.25). «Так говоріть і так вчиняйте, – сказано в Святому Писанні, – як такі, хто має бути засудженим за законом свободи» (Іак. 2.12). Правда і свобода складають зміст божественного закону, продиктованого людям. Необхідність такого закону викликана тим, що людина внаслідок своєї недосконалості та слабкості відступає від справедливості, впадає в гріх і потребує порятунку. Християнські джерела не розглядали право як цілком самостійну сферу регулювання, а брали його в загальному релігійно-моральному контексті. За допомогою закону правда стає правом, тобто обов'язковою нормою поведінки, нормою свободи [203, с. 22].

В наступні віки, зокрема в епоху Нового часу, відбулась диференціація релігійної та юридичної сфери, яка набула власного обрамлення в житті суспільства. З цього приводу німецький філософ Г. Гегель, характеризуючи цю епоху, відзначав, що людина в XVI–XVIII століттях «Відкрила природу й

саму себе. Вона почала довіряти самій собі, своєму мисленню і чуттєвій природі поза і всередині неї. Їй цікаво, їй доставляє задоволення робити відкриття в природі та в мистецтві. На мирський обрій зійшов розум, людина усвідомила свою волю й сили, почала відчувати задоволення від землі, від свого ґрунту, від своїх занять, тому що вона знаходила в них справедливість і розум». У цей же період відбулось зародження та зміцнення нової системи правосвідомості й нової ціннісно-нормативної системи взагалі, основними компонентами якої стали:

- загострена увага до питань розподільної та конвенційної справедливості;
- розвиток контрактної етики, тобто культури дотримання договорів, угод, обопільних зобов'язань;
- ідея невідчужуваних прав-свобод, від народження дарованих природою кожному індивіду [203, с. 29].

Протягом наступних часів розуміння права як основного інструмента регулювання суспільних відносин розвивалось та укорінювалось у свідомості людства. У зв'язку з цим сьогодні вся життєдіяльність суспільства регламентована системою юридичних правил, закріплених у нормативних актах. Не є винятком і сфера трудової діяльності поліцейських, окремі складові якої, зокрема проблема робочого часу, характеризуються власними особливостями правового регулювання.

Розберемось із лексичною і теоретичною основою категорії «правове регулювання робочого часу поліцейських». Термін «регулювання» або похідний від нього «регулювати» означають: впорядковувати що-небудь, керувати чимось, підкоряючи його відповідним правилам, певній системі; домагатись нормальної роботи машини, установки, механізму і таке інше; забезпечуючи злагоджену взаємодію складових частин, деталей; зменшуючи або збільшуючи швидкість, величину, досягати потрібної сили, належного ступеня вияву чого-небудь [9]. Отже, якщо виходити тільки з етимології

слова «регулювання», то його зміст позначає процес упорядкування певних об'єктів відповідно до якихось вимог, концепцій, заданих параметрів та опцій тощо.

Звернути увагу доцільно на тлумачення понять «регулювання» та «регулювати» в межах управлінської науки, де описані цими словами категорії глибоко опрацьовані. Зокрема, І. О. Щебликіна та Д. В. Грибова вважають, що регулювання – це важливий аспект управлінської діяльності, спрямований на виправлення недоліків, відхилень, а також усунення будь-яких «несправностей» у керованій системі через розробку та впровадження відповідних заходів організаційно-управлінського характеру. Мета регулювання полягає в тому, щоб виправити всі помилки, недоліки та відхилення, які виявлені під час процесу контролю. Ці корекційні заходи можуть бути застосовані на будь-якому етапі менеджменту, включаючи планування, організацію та мотивацію. Для цього вживаються коригувальні дії, які складаються з таких рішень, як виправлення відхилень, перегляд стандартів і критеріїв, а також покращення норм і виправлення відхилень у стандартах і процесах [208]. В. М. Плішкін розглядає регулювання як одну з функцій управління та тлумачить її таким чином: забезпечення оперативності управління, ефективності функціонування системи в умовах постійних зовнішніх та внутрішніх впливів на неї. Воно передбачає розробку та організацію виконання оперативних управлінських рішень, їх корегування, навчання особового складу організації до дій у конкретних ситуаціях [179; 23, с. 56].

О. О. Яковенко та В. І. Шакур переконують, що регулювання як функція управління в широкому розумінні, – це збереження, підтримання, удосконалення та розвиток стану впорядкування організованості системи; вид управлінської праці, метою і призначенням якої є подолання протиріч між організацією та дезорганізацією, станом порядку та факторами, які порушують цей порядок. У вужчому розумінні – це поточне розпорядництво,

при якому суб'єкт управління втручається в діяльність системи у разі, коли корегування пов'язане з прийняттям нових управлінських рішень. Регулювання забезпечує оперативність управління, ефективність функціонування системи в умовах постійних зовнішніх і внутрішніх впливів на неї та включає координацію як налагодження взаємодії між підрозділами та окремими виконавцями. Від правильної та чіткої координації контролю залежать не лише поточні результати, а й фінансово-економічна, соціально-культурна та адміністративно-політична системи в цілому [202; 215, с. 18].

На наш погляд, не можна ототожнювати регулювання та управління. Дійсно, обидва слова мають схоже етимологічне значення, а також виражають тотожні в деяких аспектах категорії. Однак термін «управління» походить від латинського слова «адміністрація» та визначається як функція організованих систем різної природи, що забезпечує збереження їх структури, підтримку певного стану або переведення в інший стан відповідно до об'єктивних закономірностей існування даної системи, реалізації програми або свідомо поставленої мети [225, с. 293; 184, с. 129].

В юриспруденції зміст регулювання правового характеру розкрито в межах численних галузевих концептуальних підходів. Відповідно до загальноприйнятої точки зору, запропонованої в «Юридичній енциклопедії», правове регулювання – це один з основних засобів державного впливу на суспільні відносини з метою їх упорядкування в інтересах людини, суспільства і держави. Визначено, що таке регулювання є різновидом соціального, а його предметом є політичні, правові, економічні та інші суспільні відносини, упорядкування яких неможливе без застосування норм права [212, с. 40–41]. Більшість авторських концепцій наслідують наведене визначення. Наприклад, С. С. Алексєєв тлумачить правове регулювання як здійснюваний за допомогою системи правових засобів (юридичних норм, правовідносин, індивідуальних розпоряджень та іншого) результативний, нормативно-організаційний вплив на суспільні відносини з метою їх

упорядкування, охорони, розвитку відповідно до вимог економічного базису, суспільних потреб цього соціального ладу [47, с. 289].

На думку А. Т. Комзюка, правове регулювання – це специфічний вплив, який здійснюється правом як особливим нормативним інституційним регулятором. При цьому правове регулювання має цілеспрямований, організаційний, результативний характер і здійснюється за допомогою цілісної системи засобів, що реально виражають саму матерію права як нормативного інституту утворення – регулятора [65, с. 47]. П. М. Рабінович правове регулювання розглядає як здійснюваний державою за допомогою всіх юридичних засобів владний вплив на суспільні відносини з метою їх упорядкування, закріплення, охорони і розвитку [148, с. 144]. М. М. Марченко під правовим регулюванням суспільних відносин розуміє лише одну з форм впливу права на суспільні відносини – вплив за допомогою специфічних правових засобів: норм права, правовідносин, актів реалізації [171, с. 57]. Відповідно до позиції М. В. Цвіка, В. Д. Ткаченка та О. В. Петришина правове регулювання – це здійснюваний за допомогою правових засобів юридичний вплив на суспільні відносини з метою їх впорядкування, закріплення, вдосконалення, розвитку та охорони [50, с. 404; 93, с. 33].

Поряд з наведеними визначеннями існує низка відмінних підходів до тлумачення категорії «правове регулювання». Наприклад, В. Н. Ушакова та В. Є. Чеканова сходяться в позиції про те, що регулювання у правовій сфері має ознаки процесу здійснення юридичної функції держави, що виражає юридичний вплив на суспільні відносини в державі [206, с. 1056]. С. О. Погрібний вказує на те, що правове регулювання означає створення правових норм, які визначають прийнятну поведінку учасників конкретних правовідносин. Це означає, що процес регулювання не завершується лише при створенні норми, а завершується тоді, коли це правило втілюється в

реальних діях та поведінці учасників цих конкретних цивільних правовідносин [116, с. 39].

За баченням А. М. Шульги, О. Ф. Скакун та Т. Г. Корж-Ікаєвої правове регулювання – це вплив держави на суспільні відносини за допомогою юридичних інструментів. Основні цілі правового регулювання включають в себе упорядкування суспільних відносин, їх захист, закріплення та сприяння розвитку. При цьому межі правового регулювання визначають обсяг впливу держави через її органи на суспільні відносини та поведінку особи. Ці межі визначають розділення між сферою, яку охоплює право, і тією, яку воно не охоплює. Вони залежать від природи правових відносин, інтересів держави та осіб, рівня культури суспільства, економічних, культурних, релігійних та інших факторів [167, с. 494; 207; 70, с. 145]. В. І. Гойман відзначає: «Правове регулювання – це частина (аспект) дії права, яка характеризує спеціально-юридичний (не інформативний і ціннісно-мотиваційний) вплив права на поведінку та діяльність його адресатів, але безпосередньо з ними не пов'язана» [192, с. 39]. Цікаву точку зору пропонує В. Б. Ісаков, на переконання якого правове регулювання – це управління людьми, наділеними свідомістю, волею, складною системою мотивації поведінки, емоційною сферою. «Психологічна структура особистості – це інтелект, воля, мотиви, цілі, установки тощо, які лежать в основі психологічного механізму дії права», – зауважує науковець [79, с. 38].

Тож проведений аналіз дає змогу зробити наступні висновки щодо змісту правового регулювання в класичному розумінні та категорії правового регулювання робочого часу поліцейських, зокрема:

– по-перше, це складна категорія, яка виражає вплив права на суспільство. Воно являє собою форму вираження саморегуляції соціуму, який самостійно формує систему стандартів своєї поведінки та визначає загальнообов'язковість і неухильність їх дотримання;

- по-друге, завжди спрямовано на певний комплексний об'єкт, який становить собою сукупність суспільних відносин у певній сфері;
- по-третє, має пряму, реальну дію, яка втілюється в системі правових норм, закріплених у положеннях офіційних нормативно-правових актів;
- по-четверте, кінцевим результатом правового регулювання є упорядкування суспільних відносин, а також охорона і захист законних інтересів всіх представників соціуму у відповідних сферах суспільного життя.

Таким чином, правове регулювання робочого часу поліцейських – це здійснюваний за допомогою норм права регулюючий та упорядковуючий вплив права на суспільні відносини, які виникають з приводу розподілу та використання робочого часу досліджуваної категорії працівників, з метою забезпечення та захисту їх прав, свобод та законних інтересів, а також раціонального та ефективного використання їх трудового потенціалу.

Термінологічна конструкція «робочий час» є трудовою категорією, яка зустрічається в багатьох нормативно-правових актах держави, у тому числі Основному законі України та Кодексі законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. В головному нормативному акті, що належить безпосередньо до діяльності Національної поліції України, Законі України «Про Національну поліцію» від 02.07.2015 № 580-VIII застосовується дещо інший термін – «службовий час». Незважаючи на використання цього терміна в багатьох нормативних положеннях, досі не існує його офіційного законодавчого визначення.

Крім того, проблематика змісту робочого часу неодноразово висвітлювалась у наукових джерелах. Наприклад, В. В. Жернаков у своєму підручнику з трудового права відзначає, що робочий час – це період, протягом якого працівник повинен виконувати свої трудові обов'язки відповідно до законодавства, колективного та трудового договору, дотримуючись правил внутрішнього трудового розпорядку на підприємстві,

в установі, організації або перед фізичною особою – роботодавцем. Тривалість робочого часу значною мірою впливає на якість життя працівників, визначаючи кількість часу, що залишається для відпочинку та задоволення культурних й інших потреб людини [45]. На думку В. Л. Ортинського, робочий час – це період календарного часу, який визначається відповідно до закону або на його основі. Протягом цього періоду працівник зобов'язаний виконувати свої трудові обов'язки відповідно до правил внутрішнього трудового розпорядку, графіка роботи та умов трудового договору [108]. О. С. Кальян наводить думку, відповідно до якої робочий час – це період, протягом якого робітник працює і перебуває у розпорядженні роботодавця і протягом якого створюється додаткова вартість [57, с. 80]. В. І. Прокопенко робочим часом назвав період, протягом якого робітник або службовець відповідно до правил внутрішнього трудового розпорядку повинен перебувати на місці виконання робіт і виконувати свою трудову функцію або іншу доручену йому роботу [145, с. 314]. К. М. Гусов і В. М. Толкунова це поняття тлумачать як установлений законом, колективним, трудовим договором чи угодою сторін період, протягом якого працівники зобов'язані виконувати роботу, зумовлену такими договорами [4, с. 80]

С. М. Прилипко та О. М. Ярошенко відзначають, що у трудовому законодавстві термін «робочий час» застосовується в різних значеннях: по-перше, як норма тривалості робочого часу працівників; по-друге, як час, протягом якого працівник згідно з розпорядком робочого дня, графіком змінності повинен перебувати на своєму або іншому вказаному йому робочому місці й виконувати трудові обов'язки; по-третє, фактично відпрацьований робочий час, який підлягає обліку в табелі обліку робочого часу та в інших документах [121, с. 406; 199, с. 353].

З позиції одразу декількох наукових галузей сутність робочого часу розглядає А. М. Апанасенко, В. С. Венедиктов, Д. О. Карпенко та інші. Вчені

відзначають, що поняття «робочий час» багатозначне та може бути розглянуто в різних аспектах – економічному, соціальному, філософському, правовому. Як економічне поняття – це частка індивідуальної участі працюючих, зайнятих спільною діяльністю, розмір суспільно необхідної частки (міри) праці на кожному етапі історичного розвитку, зумовлений соціально-економічними й політичними чинниками. Вчені відзначають, що неабияке значення для з'ясування сутності робочого часу має дослідження його філософського аспекту. З огляду на це праця вбачається цілеспрямованою діяльністю людей, у процесі якої вони перетворюють і пристосовують предмети природи для задоволення своїх потреб. Невід'ємним алгоритмом цілеспрямованої діяльності є час, протягом якого поставлена мета буде досягнута. За своєю формою праця завжди є соціальним процесом. Разом з тим, вона має й аспект фізіологічний, в процесі якої витрачається енергія м'язів, нервів тощо [19, с. 33; 58, с. 80; 196, с. 461; 4, с. 80].

Також комплексну характеристику категорії робочого часу надає у своєму підручнику з трудового права П. Д. Пилипенко. На думку вченого, робочий час є однією з істотних умов трудового договору і стосується інтересів як працівника, так і роботодавця. Раціональне поєднання робочого часу з часом відпочинку дає змогу ефективно використовувати здатність людини до продуктивної праці, відтворювати фізичні та психологічні характеристики працівника, а також комплексно застосовувати виробничі потужності та інше майно роботодавця. Зважаючи на викладене, вчений робить висновок, що робочий час – це встановлений законом, колективним договором чи угодою сторін період, протягом якого працівники зобов'язані виконувати роботу, обумовлену трудовим договором. Необхідна тривалість робочого часу працівника відображає норму його робочого часу та обчислюється кількістю годин, які працівник повинен відпрацювати протягом певного календарного періоду. Норма робочого часу визначається

робочими днями або робочими тижнями. Робочий тиждень – це встановлена законом чи на його підставі тривалість робочого часу в межах календарного тижня. На практиці застосовується два види робочого тижня: п'ятиденний або шестиденний. Робочий день – це тривалість роботи працівника протягом доби відповідно до графіка чи розпорядку роботи [190, с. 271].

Тож сформовані в науковій площині теоретичні позиції свідчать про те, що робочий час – це особлива юридична категорія, яка належить до трудової галузі права, складність котрої полягає в наступному:

- по-перше, робочий час – це індикативна ознака трудового процесу. Вона виражає реальну фізичну величину, яка характеризує просторову розтягненість праці відповідно до конкретної кількості годин, хвилин та секунд. На основі індикатора робочого часу вираховують тривалість праці для різних категорій працівників з метою забезпечення нормального, здорового трудового навантаження на них;

- по-друге, робочий час – це система суспільних відносин, які виникають у зв'язку з розподілом і регулюванням часового періоду, протягом якого відповідний працівник зобов'язаний, відповідно до покладених на нього трудових обов'язків, виконувати визначений трудовим договором (контрактом) обсяг роботи.

Що стосується безпосередньо робочого часу працівників поліції, то в такому випадку ми торкаємось специфічної категорії «службовий час», особливості якої пов'язані зі змістом і характером діяльності НПУ, а також трудовими відносинами в даній організації. Відповідно до статті 59 Закону України «Про Національну поліцію» від 02.07.2015 № 580-VIII, служба в поліції – це державна служба особливого характеру, яка є професійною діяльністю поліцейських з виконання покладених на поліцію повноважень [136]. У класичному визначенні, запропонованому Законом України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII, державна служба – «це публічна, професійна, політично неупереджена діяльність із

практичного виконання завдань і функцій держави», зокрема щодо [125]: «1) аналізу державної політики на загальнодержавному, галузевому і регіональному рівнях та підготовки пропозицій стосовно її формування, у тому числі розроблення та проведення експертизи проектів програм, концепцій, стратегій, проектів законів та інших нормативно-правових актів, проектів міжнародних договорів; 2) забезпечення реалізації державної політики, виконання загальнодержавних, галузевих і регіональних програм, виконання законів та інших нормативно-правових актів; 3) забезпечення надання доступних і якісних адміністративних послуг; 4) здійснення державного нагляду та контролю за дотриманням законодавства; 5) управління державними фінансовими ресурсами, майном та контролю за їх використанням; 6) управління персоналом державних органів; 7) реалізації інших повноважень державного органу, визначених законодавством» [125].

Семантично термін «служба» має декілька значень: 1) використання, вживання, користь, діяльність, життя для інших, корисна справа; 2) слугувати, служити – бути корисним; бути знаряддям, засобом до мети, бути потрібним; 3) працювати, трудитися в ім'я чого- або кого-небудь, на користь чого- або кого-небудь; 4) працювати, займаючись розумовою працею, а також фізичною працею, пов'язаною не з виробництвом, а з обслуговуванням кого-, чого-небудь [52, с. 434; 16, с. 1346]. В «Енциклопедичному словнику з державного управління» поняття «службовець» визначається як особа, яка працює за наймом у сфері розумової праці та отримує фіксований дохід (зарплату). Службовці – група осіб, які професійно здійснюють управлінські й допоміжні функції та виконують завдання діючих державних органів, установ, підприємств, громадських організацій тощо. Крім того, поняття «службовець» можна визначити як працівника, який виконує функції щодо управління, вироблення адміністративно-господарських рішень, підготовки, аналізу та обліку інформації, а також постачальницькі, канцелярські та інші функції,

обіймаючи відповідну посаду в державних, громадських та інших підприємствах, установах, організаціях [40, с. 654; 59, с. 195].

Таким чином, служба в поліції – це професійна діяльність, трудовий процес, пов'язаний з виконанням покладених на поліцейських повноважень та відповідних публічних функцій. У цьому аспекті праця та служба є співвідносними категоріями, оскільки служба також є різновидом трудової діяльності, але більш вузького характеру. Насамперед служба пов'язана з виконанням функцій держави, спрямованих на забезпечення добробуту суспільства. Через це при розгляді службового та робочого часу слід поставити знак рівності між обома термінологічними конструкціями, адже в обох випадках мова йде про часові відрізки виконання різними категоріями працівників певної праці.

З огляду на зазначене вище, робочий час поліцейських – це: по-перше, реальна, нормативно визначена тривалість службово-трудої діяльності працівників поліції, розподілена на окремі часові відрізки, в рамках яких вони виконують покладені на них законодавством України повноваження; по-друге, група суспільних відносин, пов'язаних з розподілом та регулюванням часового періоду, протягом якого поліцейські реалізують покладені на них законодавством України та займаною посадою повноваження та функції.

Тож проведене наукове дослідження дає змогу виокремити наступні особливості правового регулювання робочого часу поліцейських:

- 1) зазначений вид правового регулювання засновується на сукупності правових норм, пов'язаних, у першу чергу, із питанням служби в поліції;
- 2) об'єктом регулювання є суспільні відносини, що виникають в контексті упорядкування та регулювання часового відрізка, протягом якого поліцейські реалізують покладені на них законодавством України та займаною посадою повноваження та функції;
- 3) правове регулювання робочого часу поліцейських спрямовано не тільки на систематизацію суспільних відносин в

контексті розподілу робочого (службового) часу поліцейських, а й охорону та захист їх трудових прав в межах даного питання.

1.2. Види робочого часу поліцейських

Складність і особливість правового регулювання робочого (службового) часу поліцейських є не єдиним специфічним аспектом практико-юридичного змісту зазначеної категорії, яка характеризується розгалуженим переліком різновидів. Багатоманітність робочого часу відмічена на рівні Конституції України. У статті 45 Основного закону вказується, що кожному гарантується щотижневий відпочинок. Окрім того, відзначається, що для окремих професій встановлюється скорочена тривалість робочого часу; по-третє, тривалість роботи в нічний час є скороченою; по-четверте, розміри робочого часу, зокрема, його максимальна тривалість, встановлюються законодавством України і таке інше [68]. Отже, виходячи з конституційних положень, можна зробити висновок: робочий час може змінюватись не тільки в часових координатах, а також в залежності від різновиду діяльності та інших параметрів. Не можна також не зазначити, що відповідно до статті 91 Закону України «Про Національну поліцію» для поліцейських устанавлюється п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями. Однак особливий характер служби в поліції містить такі спеціальні умови для певних категорій поліцейських: 1) службу у святкові та вихідні дні; 2) службу позмінно; 3) службу з нерівномірним графіком; 4) службу в нічний час [136].

Положення відомчого законодавства про роботу поліції не дають належного уявлення про те, яким саме чином розподіляється робочий час поліцейських. На загальних підставах для всього штату поліцейських існує п'ятиденний робочий тиждень. Водночас законодавець також застосовує

термін «спеціальні умови», на підставі яких виділяються типи служби у конкретні проміжки часу та за певних обставин. Але фактично подібні «умови» є різновидами робочого (службового) часу поліцейських, адже встановлюють параметри, за яких нормальна тривалість і механізм праці співробітників НПУ змінюється. Тому існуючий текст статті 91 не відповідає логіці юридичної норми, яка визначає різновиди робочого (службового) часу поліцейських, внаслідок чого виникає складність із проведенням їх класифікації.

У Кодексі законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII (далі – КЗпП) питання різновидів робочого часу є більш деталізованим. Перш за все, КЗпП визначає засади правового врегулювання для нормального (або загального) робочого часу. Згідно зі статтею 50 цього Кодексу, нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень. Підприємства та організації можуть встановлювати коротший робочий час (зазначивши це в колективному договорі), ніж той, що передбачено в першій частині цієї статті [63].

Праця понад встановлену тривалість вважається надурочною. Згідно зі статтею 61 КЗпП, власник або уповноважений ним орган може застосовувати надурочні роботи лише у виняткових випадках, а саме: «при проведенні робіт, необхідних для оборони країни, а також відвернення громадського або стихійного лиха, виробничої аварії та негайного усунення їх наслідків; при проведенні громадсько необхідних робіт по водопостачанню, газопостачанню, опаленню, освітленню, каналізації, транспорту, зв'язку – для усунення випадкових або несподіваних обставин, які порушують правильне їх функціонування; при необхідності закінчити почату роботу, яка внаслідок непередбачених обставин чи випадкової затримки з технічних умов виробництва не могла бути закінчена в нормальний робочий час, коли припинення її може призвести до псування або загибелі державного чи громадського майна, а також у разі необхідності невідкладного ремонту

машин, верстатів або іншого устаткування, коли несправність їх викликає зупинення робіт для значної кількості трудящих; при необхідності виконання вантажно-розвантажувальних робіт з метою недопущення або усунення простою рухомого складу чи скупчення вантажів у пунктах відправлення і призначення; для продовження роботи при нез'явленні працівника, який заступає, коли робота не допускає перерви; в цих випадках власник або уповноважений ним орган зобов'язаний негайно вжити заходів до заміни змінника іншим працівником» [63].

Наведені дві норми дають можливість вказати про існування двох основоположних різновидів робочого часу, а саме: «1) робочого часу нормальної тривалості відповідно до встановленого КЗпП стандарту; 2) робочого часу надмірної тривалості, понад встановлені вимоги». Окрім цього, у Кодексі також закріплено юридичні положення, які регламентують шестиденний та п'ятиденний робочий тиждень та тривалість щоденної роботи. Стаття 52 КЗпП вказує: «Для працівників установлюється п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями. При п'ятиденному робочому тижні тривалість щоденної роботи (зміни) визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку або графіками змінності, які затверджує власник або уповноважений ним орган за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації з додержанням установленної тривалості робочого тижня. На тих підприємствах, в установах, організаціях, де за характером виробництва та умовами роботи запровадження п'ятиденного робочого тижня є недоцільним, встановлюється шестиденний робочий тиждень з одним вихідним днем. При шестиденному робочому тижні тривалість щоденної роботи не може перевищувати 7 годин при тижневій нормі 40 годин, 6 годин при тижневій нормі 36 годин і 4 годин при тижневій нормі 24 години» [63].

До уваги також варто взяти статті 54 та 56 КЗпП, які регламентують тривалість роботи в нічний час, а також неповний робочий час. Відповідно до положень документа, при роботі в нічний час встановлена тривалість роботи (зміни) скорочується на одну годину. Тривалість нічної роботи зрівнюється з денною в тих випадках, коли це необхідно за умовами виробництва, зокрема у безперервних виробництвах, а також на змінних роботах при шестиденному робочому тижні з одним вихідним днем [63]. У статті 56 вказано, що за угодою між працівником і власником або уповноваженим ним органом може встановлюватись як при прийнятті на роботу, так і згодом неповний робочий день або неповний робочий тиждень. На просьбу вагітної жінки, жінки, яка має дитину віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю, в тому числі таку, що знаходиться під її опікуванням, або здійснює догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний встановлювати їй неповний робочий день або неповний робочий тиждень [63].

Отже, на додаток до класифікації різновидів робочого часу за фактором тривалості роботи, Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII виділяє види робочого часу в залежності від шестиденного або п'ятиденного типу робочого тижня, а також роботу у нічний час та неповний робочий час.

Іншу класифікацію робочого часу працівників, у тому числі поліцейських, пропонують науковці. Наприклад, К. Ю. Мельник у підручнику з трудового права доводить існування трьох ключових різновидів робочого часу, а саме:

- 1) нормальний робочий час – це робочий час тривалістю 40 годин на тиждень або робочий час меншої тривалості, визначеної в колективному договорі конкретного підприємства;

2) скорочений робочий час – це робочий час, тривалість якого менше нормального робочого часу, за який оплата праці здійснюється у повному обсязі;

3) неповний робочий час – це робочий час, тривалість якого менше робочого часу нормальної (скороченої) тривалості, з оплатою праці пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку [92, с. 222–223].

Аналогічну позицію обстоюють такі представники науки трудового права, як В. В. Жернаков, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко, П. А. Бушенко, В. В. Єрмоменко, Д. М. Кравцов, О. Г. Серeda та інші [45]. Разом з цим, вказана точка зору не є основоположною. На противагу їй М. І. Іншин, А. Ю. Бабаскін, Ю. В. Баранюк, С. В. Дріжчана доводять, що робочий час загальною поділяється всього на два різновиди:

1) нормований робочий час: робочий час нормальної тривалості; робочий час скороченої тривалості; робочий час неповної тривалості – вид робочого часу, що піддається чіткому нормуванню;

2) ненормований робочий час – вид робочого часу для окремих категорій працівників у разі неможливості нормування часу трудового процесу. На практиці застосовується ненормований робочий день особливий вид робочого дня, який встановлюється для певної категорії працівників [187, с. 260–264; 189].

Цікавою є точка зору Н. П. Долгих та В. П. Марущак, які виділяють декілька різновидів, нетипових для інших класифікацій, запропонованих у доктрині трудового права. Так, на погляд авторів, першим видом є робочий час нормальної тривалості – встановлена законодавством тривалість робочого часу за тиждень, який не може перевищувати 40 годин та поширюється на працівників підприємств усіх форм власності. Другим різновидом вчені виділяють понаднормову роботу, тобто, працю понад установлену тривалість робочого часу, яка здійснюється працівником за

розпорядженням власника або уповноваженого ним органу для ліквідації виняткових ситуацій. Вчений додає, що робота визнається понаднормовою незалежно від того, чи входила вона в коло звичайних трудових обов'язків працівника за його професією, спеціальністю, або працівник виконував іншу доручену йому власником роботу. Останнім різновидом, на думку авторів, є чергування, тобто перебування працівника на підприємстві за розпорядженням власника або уповноваженого ним органу до початку або після закінчення робочого дня, у вихідний, святковий день для оперативного розв'язання невідкладних питань, які не входять у коло обов'язків працівника за трудовим договором. Чергування можуть вводитись у виняткових випадках і тільки за узгодженням з профспілковим комітетом. Не допускається залучення працівників до чергувань частіше одного разу на місяць. Чергові не повинні виконувати обов'язки з перевірки пропусків на вході й виході з підприємства, обов'язки сторожів, приймання пошти, прибирання приміщень і таке інше. У разі залучення до чергування після закінчення робочого дня явка на роботу працівника як з нормованим, так і з ненормованим робочим днем повинна переноситися в день чергування на пізніший час. Тривалість чергування або роботи разом з чергуванням не повинні перевищувати нормальної тривалості робочого дня [36, с. 84–91].

Ряд науковців зауважують, що до різновидів робочого часу також належить дистанційна, надомна праця або ж гнучкий режим робочого часу. Подібну позицію обстоюють у свої працях В. Е. Теліпко, О. Г. Дутова, П. Д. Пилипенко та інші [176; 188]. Дійсно, кожна з цих категорій стосується суспільно-правових відносин, що виникають у контексті розподілу робочого часу працівників, проте за своєю суттю являють собою особливий режим організації трудового процесу в цілому, при якому зміна робочого часу є окремою функціональною ознакою. Підтвердження цієї думки можна знайти у нормах КЗпП. Зокрема, відповідно до статті 60 Кодексу, за письмовим погодженням між працівником і власником підприємства, установи,

організації незалежно від форми власності або уповноваженим ним органом для працівника може встановлюватися гнучкий режим робочого часу, що передбачає саморегулювання працівником часу початку, закінчення роботи та тривалості робочого часу упродовж робочого дня, на визначений строк або безстроково, під час прийняття на роботу або пізніше [63].

У статті 60 КЗпП зазначено, що надомна робота – це «форма організації праці, за якої робота виконується працівником за місцем його проживання або в інших визначених ним приміщеннях, що характеризуються наявністю закріпленої зони, технічних засобів (основних виробничих і невиробничих фондів, інструменту, приладів, інвентарю) або їх сукупності, необхідних для виробництва продукції, надання послуг, виконання робіт або функцій, передбачених установчими документами, але поза виробничими чи робочими приміщеннями власника підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органу» [63]. Щодо дистанційної роботи, то згідно зі статтею 60-2 Кодексу – це «форма організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією власника або уповноваженого ним органу, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій» [63].

Отже, на сьогодні вироблено чимало підходів до класифікації різновидів робочого часу, які в більшості випадків засновуються на положеннях законодавства України про працю. Водночас запропоновані у КЗпП приклади різновидів робочого часу мають базисну, основоположну сутність. Тобто, Кодекс показує, які різновиди можуть бути, але при цьому не всі вони притаманні конкретним професійним напрямам діяльності. Разом з цим, саме на положеннях КЗпП, на наш погляд, варто ґрунтуватись у процесі класифікації видів робочого часу працівників поліції, що дозволить: по-перше, забезпечити єдність нормативного матеріалу, який регулює процес праці поліції із загальними юридичними механізмами регламенту трудової

діяльності інших категорій працівників; по-друге, завадить виникненню термінологічної неузгодженості та незрозумілості при законодавчій інтерпретації видів робочого часу поліцейських; по-третє, відкриває можливість для текстуального удосконалення та оптимізації законодавчих положень, що регулюють робочий час поліцейських.

Беручи до уваги вищевикладене, ми вважаємо, що запропонована на сьогодні в Законі України «Про Національну поліцію» від 02.07.2015 № 580-VIII інтерпретація видів робочого часу поліцейських не відповідає загальному законодавству про працю і має «перевантаженість» у плані термінологічного опису, адже текст норми 91 містить неточності. На наш погляд, положення відомчого законодавства варто переробити, виклавши в них більш чітку класифікацію видів робочого часу, які існують у трудовій діяльності поліції, а саме:

- 1) робочий (службовий) час загальної тривалості;
- 2) надурочна робота (служба в нічний час, служба у святкові та вихідні дні; служба з нерівномірним графіком);
- 3) робота (служба) позмінно.

Звернемо увагу на кожен окремий різновид та виділимо їх найбільш специфічні аспекти. Так, перший характеризує нормальний робочий процес поліцейського із п'ятиденним і 40-годинним робочим тижнем, а також двома вихідними днями. Розподіл службового часу за таких умов відбувається на підставі затвердженого керівником відповідного органу поліції розпорядку дня на підставі частини 2 статті 91 Закону України «Про Національну поліцію» від 02.07.2015 № 580-VIII. Загальний робочий час поліцейських чітко описаний у наказі НПУ від 30.07.2016 № 654 «Про затвердження внутрішнього розпорядку дня поліцейських, державних службовців та працівників апарату центрального органу управління поліції» та виглядає таким чином: робочий тиждень з понеділка по п'ятницю; субота і неділя

вихідні дні; з понеділка до четверга (включно) тривалість робочого дня з 09 до 18 години, у п'ятницю з 09 до 16.45 години [127].

Наведене показує стандартний вигляд робочого часу кожного поліцейського. Іншими словами, це той час, якого цілком достатньо для якісного та сумлінного виконання кожним працівником НПУ покладених на нього службових функцій, а також забезпечення такого часу відпочинку, який дозволить попередити їх моральну та фізичну перевтому, забезпечити відновлення ними своїх внутрішніх ресурсів для продовження служби на користь суспільства. У разі порушення даного стандарту ми говоримо про інший різновид робочого часу – надурочні роботи.

Відповідно до КЗпП надурочні роботи передбачають працю понад встановлену загальну норму. За загальним правилом, надурочні роботи є винятковими, проте в роботі поліції вони обумовлюються особливим статусом працівників. Так, відповідно до частини 2 статті 18 Закону України «Про Національну поліцію» від 02.07.2015 № 580-VIII, поліцейський на всій території України незалежно від посади, яку він займає, місцезнаходження і часу доби в разі звернення до нього будь-якої особи із заявою чи повідомленням про події, що загрожують особистій чи публічній безпеці, або в разі безпосереднього виявлення таких подій зобов'язаний вжити необхідних заходів з метою рятування людей, надання допомоги особам, які її потребують, і повідомити про це найближчий орган поліції [136].

Окрім того, варто звернути увагу на виключні завдання, що покладаються на поліцейських та Національну поліцію в цілому, як-от: 1) забезпечення публічної безпеки і порядку; 2) охорони прав і свобод людини, а також інтересів суспільства і держави; 3) протидії злочинності; 4) надання в межах, визначених законом, послуг з допомоги особам, які з особистих, економічних, соціальних причин або внаслідок надзвичайних ситуацій потребують такої допомоги [136].

Визначені аспекти свідчать про те, що в процесі роботи у поліцейських можуть виникати ситуації, які вимагають негайного реагування. Так, затримання злочинця або забезпечення публічної безпеки може потребувати залучення поліцейського до роботи в будь-який час, а не у встановлений загальним розпорядком роботи відрізок. Саме цим і виправдовується надурочна робота, окремі складові якої мають характерні моменти.

Наприклад, служба в нічний час передбачає виконання поліцейським своїх професійних повноважень у період з 10 години вечора до 06 години ранку відповідно до статті 54 КЗпП [63].

Часто застосовуваним у практиці поліції є залучення працівників НПУ до виконання службових обов'язків у вихідні та святкові дні. Відповідно до статті 73 КЗпП, до святкових днів належать: «1 січня – Новий рік; 8 березня – Міжнародний жіночий день; 1 травня – День праці; 8 травня – День пам'яті та перемоги над нацизмом у Другій світовій війні 1939–1945 років; 28 червня – День Конституції України; 15 липня – День Української Державності; 24 серпня – День незалежності України; 1 жовтня – День захисників і захисниць України; 25 грудня – Різдво Христове. Робота також не провадиться в дні релігійних свят: один день (неділя) – Пасха (Великдень); один день (неділя) – Трійця; 25 грудня – Різдво Христове» [63].

Окрім того, як влучно зауважує Л. В. Єременко, виконання роботи за межами нормальної тривалості робочого часу, у нічний час, вихідні й неробочі святкові дні, а також вахтовим методом спричиняє для працівника зайві витрати фізичних і моральних сил, а також втому. Приміром, робота в нічний час негативно впливає на здоров'я працівника та його виробничі показники. Водночас, процес відновлення нормального рівня фізіологічних функцій після роботи в нічні години вповільнений, і організм вимагає більш тривалого відпочинку [44, с. 11].

Окрему увагу привертає такий різновид надурочної роботи поліцейських, як служба з нерівномірним графіком. Останній, на думку

І. В. Шруб та С. М. Бортника, постає новелою трудового законодавства та недослідженим для науки трудового права феноменом [10].

На нашу думку, подібне формулювання було введено в законодавство про поліцію для того, щоб підкреслити нерівномірність розподілу робочого часу окремих категорій поліцейських. Тобто, «нерівномірний графік» об'єднує в собі всі ті випадки надурочної роботи (служби) поліцейських, які об'єктивно за своїм характером не підпадають під визначення служби у нічний час, святкові та вихідні дні. Зокрема, йдеться про незначні перероблення та затримання на роботі в силу складної оперативної обстановки. Прикладом може бути робота поліцейських під час уведення посиленого варіанту службової діяльності.

Згідно з Наказом МВС «Про затвердження Інструкції про порядок переведення органів Національної поліції України на посилений варіант службової діяльності» від 10.12.2015 № 1560, посилений варіант службової діяльності – це «комплекс організаційно-правових, превентивних, профілактичних, оперативних та інших заходів, пов'язаних з особливим режимом виконання службових завдань і залученням значної кількості поліцейських з метою швидкої стабілізації оперативної обстановки, якщо наявними силами і засобами, що безпосередньо залучені до забезпечення публічної безпеки і порядку у повсякденному режимі несення служби, їх виконати неможливо. Залежно від обставин, що склалися, посилений варіант може бути оголошений як для всіх працівників органів поліції, так і для її окремого органу або відокремленого підрозділу. Метою введення посиленого варіанта є найшвидша нормалізація оперативної обстановки та відновлення правопорядку, усунення загрози життю чи здоров'ю громадян, створення умов для нормального функціонування органів державної влади та органів місцевого самоврядування, інших соціальних інститутів суспільства» [132].

Посилений варіант може бути введений на території держави або в окремих її регіонах чи населених пунктах до введення в установленому

порядку надзвичайного стану за наявності реальної загрози безпеці або життю громадян, усунення якої є одним з основних завдань НПУ. Посилений варіант уводиться в разі: «повідомлення про обставини (події), що можуть призвести чи призвели до загострення оперативної обстановки, можуть створити чи створили загрозу життю (здоров'ю) громадян, їх конституційним правам і свободам; виникнення масових заворушень, що супроводжуються обмеженням певних прав і свобод людини; виникнення міжнаціональних і міжконфесійних конфліктів, блокування або захоплення особливо важливих об'єктів або окремих місцевостей, що загрожує безпеці громадян і порушує функціонування органів державної влади та органів місцевого самоврядування; учинення терористичних актів; виникнення тяжких надзвичайних ситуацій техногенного та природного характеру, що створюють загрозу життю і здоров'ю значної кількості населення; спроби захоплення державної влади чи зміни конституційного ладу України шляхом насильства» [132].

Поліцейські, які проходять службу в регіональних підрозділах міжрегіональних територіальних органів поліції, на час запровадження посиленого варіанта перебувають в оперативному підпорядкуванні ГУНП. Їх функціональне використання визначається начальником відповідного ГУНП за погодженням з керівниками зазначених вище органів [132].

Останнім видом робочого часу поліцейських є робота позмінно. Робота змінами є специфічним видом робочого часу, який притаманний не всім поліцейським. Прикладом змінної роботи в органах і підрозділах Національної поліції України є діяльність чергової служби. Відповідно до Інструкції з організації діяльності чергової служби органів (підрозділів) Національної поліції України, затвердженої Наказом МВС від 23.05.2017 № 440, чергова служба передбачає безперервну, цілодобову діяльність поліцейських чергових частин органів та підрозділів поліції з виконання наступних завдань: «1) приймання, реєстрація заяв і повідомлень про вчинені

кримінальні правопорушення та інші події, організація негайного реагування на них; 2) забезпечення оперативного управління силами й засобами, які задіяні на забезпечення публічної безпеки і порядку, попередження, виявлення та припинення кримінальних правопорушень на території обслуговування, взаємодія з іншими органами (підрозділами) поліції, черговими службами вищого рівня, органами державної влади та місцевого самоврядування; 3) збір, опрацювання й доповідь керівникам органу (підрозділу) поліції відомостей про оперативну обстановку на території обслуговування, передача їх до чергової служби вищого рівня, а також інших органів державної влади та місцевого самоврядування; 4) забезпечення введення ступенів готовності та спеціальних оперативних планів; 5) організація роботи із затриманими (за винятком чергової частини НПУ та чергових частин (ситуаційних відділів) ГУНП), забезпечення їх конституційних прав і свобод; 6) поміщення (звільнення), утримання осіб у кімнатах для затриманих територіальних підрозділів ГУНП; 7) забезпечення збереження табельної вогнепальної зброї та іншого озброєння, спеціальних засобів, засобів індивідуального захисту, зв'язку, оперативної та криміналістичної техніки, службової документації та іншого майна, що знаходиться на зберіганні в спеціально обладнаних приміщеннях чергової служби; 8) надання довідкових послуг при зверненні громадян із питань роботи поліції; 9) контроль за станом охорони адміністративних будинків поліції; 10) підтримання правил внутрішнього розпорядку в органах (підрозділах) поліції, а в нічний час – контроль за дотриманням правил пожежної безпеки, санітарних норм у адміністративних будинках поліції та на прилеглих до них територіях; 11) оповіщення керівного складу органів управління цивільного захисту та населення при загрозі виникнення та під час виникнення надзвичайних ситуацій у населених пунктах, де не здійснюється цілодобове чергування в місцевих органах виконавчої влади (органах місцевого самоврядування); 12) надання в межах, визначених

законом, послуг з допомоги особам, які з особистих, економічних, соціальних причин або внаслідок надзвичайних ситуацій потребують такої допомоги. Працівники чергової служби органів (підрозділів) поліції несуть службу в єдиному однострої. Їх робота, як правило, організовується у чотири зміни тривалістю двадцять чотири години кожна» [129]. У разі необхідності для працівників чергової служби встановлюється дванадцятигодинний режим роботи [129].

Отже, на відміну від багатьох інших категорій працівників, в роботі поліції передбачено одразу декілька різновидів робочого часу, які обумовлюються особливими державними завданнями та функціями, що покладаються на Національну поліцію України. При цьому однією з найбільш спірних у переліку різновидів робочого часу поліцейських є «служба з нерівномірним графіком», зміст якої жодним чином не розтлумачується у відомчій нормативно-правовій базі. Через це виправлення нормативних положень з установленням нової, більш досконалої та відповідної положенням КЗпП класифікації різновидів робочого часу поліцейських, має паралельно супроводжуватись розкриттям особливостей кожного з окреслених нами різновидів.

1.3. Джерела правового регулювання робочого часу поліцейських та місце серед них норм трудового права

Зміст правового регулювання робочого часу поліцейських має в основі великий масив правових норм, які існують не хаотично, а концентруються у вигляді джерел. Відповідно до загальноприйнятого твердження термін «джерело» має наступні значення: початок, причина, коріння, з чого все походить, народжується, впливає і таке інше [102, с. 59]. При цьому, виникнення поняття «джерело права» відносять до часів двотисячолітньої

давності. Відтоді, як римський історик Тіт Лівій у праці «Історія Риму» назвав Закони XII таблиць джерелом публічного та приватного права, в юридичних системах різних типів і різних епох немає більш спірного питання. Століттями трактують і тлумачать його правознавці. На думку А. Ф. Шебанова, питання джерел права перетворилося на одне з найскладніших і політично важливих питань правознавства. Хрестоматійним став вислів одного з перших радянських дослідників джерел права С. Ф. Кечекьяна про те, що це поняття належить до неясних у теорії права, оскільки не має не тільки загальноприйнятого його визначення, спірним є саме значення, в якому використовуються слова «джерела права», це є не більш як образ, який може допомогти розумінню того, що ним визначається [100, с. 12].

Інтерес, що не зникає, до внутрішнього змісту категорії «джерело права», породив існування багатьох концепцій до тлумачення його сутності та структури, через що не можна виділити якусь однозначну наукову позицію. Наприклад, англійський вчений К. Еллен визначає джерело права як діяльність, шляхом якої норми поведінки набувають характеру права, стають об'єктивно визначеними, постійними і перш за все обов'язковими [217; 226]. Н. М. Пархоменко підкреслює, що у значенні джерела права необхідно характеризувати пам'ятки історії, літописи, судові справи, звичаї та релігійні норми, що існували історично, мали значення чинного права та визначали основні напрями становлення права конкретної держави. Джерелами права називають матеріали, на яких ґрунтується те чи інше законодавство [109, с. 228; 96, с. 114].

А. І. Дрішлюк розробив цікаву теорію нормативних, або нормоустановчих, фактів. Факт розуміється в широкому значенні і застосовується не тільки до всього реального, а й до всього ідеального, фіктивного, включаючи навіть марення божевільного, оскільки воно якимось чином існує або затверджується. Стосовно здатності бути первинними

джерелами права, вказаний вище автор розділяє всі факти як інформаційний масив буття, на нормативні, або нормоустановчі, і нормативно-байдужі факти. Перші є первинними джерелами позитивного права. Вони служать підставою для утворення необмеженої кількості норм, їх тлумачення, застосування аналогічно, на розсуд і тому подібне, які в сукупності детермінують зміст позитивного права, формуючи об'єктивне право. У складі об'єктивного права існують вторинні джерела права – умовні обставини, засновані на нормативних фактах, здатні встановлювати права і обов'язки, породжувати суб'єктивне право, інакше кажучи, – юридичні факти [38, с. 18].

В. О. Лучин констатує, що поняття «джерело права в юридичному розумінні» і «форма вираження правових норм» багатьма авторами ототожнюються, що є доволі популярним підходом. Досліджуючи джерела державного права, автор також використовує поняття «джерело права» та «форма вираження права» як рівнозначні [110, с. 59–60]. На думку М. М. Вопленка, джерелами права є офіційно прийняті способи і форми зведення в закон державної волі, що розрахована на неодноразове застосування [89, с. 264]. Г. Ф. Шершеневич визначив, що джерелами права є різні форми, в яких право втілюється. Науковець також вказує на те, що саме поняття «джерело права» є малоприслужним для використання, зважаючи на свою багатозначність. Розвиваючи свою думку, він зазначив, що під цим терміном маються на увазі сили, що створюють право; матеріали, покладені в основу того чи іншого законодавства; історичні пам'ятники права; засоби пізнання чинного права [72, с. 11].

Відповідно до іншої точки зору, джерела права, приміром, у трактуванні Р. Б. Тополецького – це інтегруючий елемент, який забезпечує взаємодію між правосвідомістю і юридичною практикою, а також між правовою та іншими підсистемами соціальної системи (політичною, економічною, соціально-культурною), що має вигляд системи нормативно

закріплених, офіційних юридичних положень [183, с. 17–18]. Джерела права за С. І. Бугерою – це засоби (види) юридичного нормовстановлення (правотворчості), тобто юридизація права органами державної влади й управління шляхом делегованого чи санкціонованого нормовстановлення тощо. До означеного списку джерел належать: нормативно-правові акти органів держави; правові договори; правовий звичай, судовий прецедент [177, с. 62–63; 15, с. 44–45].

Враховуючи трудовправову природу правового регулювання робочого часу поліцейських, доречно звернути увагу на позиції вчених стосовно джерел саме трудової галузі. Так, С. М. Глазько доводить, що джерела трудового права – це насамперед способи і форми закріплення й вираження правових норм. До основних ознак джерел трудового права в їх юридичному розумінні слід віднести наступні: а) вони закріплюють і виражають норми права; б) приймаються спеціально уповноваженими на правотворчість органами чи посадовими особами; в) покликані регулювати трудові та тісно пов'язані з ними відносини. Узагальнення цих основних ознак явища джерела трудового права дозволяє визначити його поняття: це прийняті у нормативно визначеному порядку спеціально уповноваженими на це органами та посадовими особами форми і способи, які закріплюють і виражають правові норми, покликані регулювати трудові та тісно пов'язані з ними відносини. До основних джерел трудового права слід віднести: Конституцію України, Кодекс законів про працю України, Закони України, міжнародні договори, підзаконні акти, у тому числі локальні нормативно-правові акти, правові прецеденти, правові звичаї, правові доктрини [26, с. 47].

Схожу в окремих аспектах наукову позицію пропонують А. Ю. Бабаскін, Ю. В. Баранюк і С. В. Дріжчана, які вказують, що джерела трудового права – це зовнішні форми вираження правових приписів компетентних на те органів, що видають у межах своєї компетенції акти, яким надається обов'язкова сила та за допомогою яких забезпечується

правове регулювання трудових і тісно пов'язаних з ними інших суспільних відносин. Джерела трудового права складаються з норм права. Під нормою права слід розуміти загальнообов'язкові, формально визначені правила поведінки, якими регулюються суспільні відносини чи одна зі сторін таких відносин. У трудовому праві правові норми виражають поведінку, яка є обов'язковою для всіх суб'єктів трудових відносин. Ними визначаються права та обов'язки учасників трудових відносин, забезпечується реалізація конституційного права на працю. Об'єднання певних норм трудового права в тісно пов'язані між собою групи, які регулюють однорідні суспільні відносини, становлять правові інститути (трудовий договір, трудові спори тощо) [189, с. 46].

Отже, сучасна наукова площина консолідує в собі велике коло різновекторних, інколи вкрай складних визначень категорії «джерело права». Так, одні вчені бачать у джерелах своєрідний історичний пам'ятник правової культури, інші – форми вираження права, атрибут соціального буття, сукупність офіційних нормативно-правових актів і таке інше. За нашим переконанням, у процесі тлумачення поняття «джерела права» варто виходити з положень Конституції України, в якій зазначається, що в Україні визнається і діє принцип верховенства права. Конституція України має найвищу юридичну силу. Закони та інші нормативно-правові акти приймаються на основі Конституції України і повинні відповідати їй [68].

Таким чином, джерела права та регуляторного впливу права – це ніщо інше, як система нормативно-правових актів, які закріплюють у своїх положеннях юридичні норми, котрі регламентують суспільні відносини в окремих галузях суспільного життя. Особливість цих актів полягає в тому, що вони забезпечуються соціальним усвідомленням про верховенство права, тобто його центральне місце серед інших важелів упорядкування суспільних відносин, а також підкріплюються механізмами державного забезпечення.

Виходячи з вищевикладеного, джерела правового регулювання робочого часу поліцейських – це сукупність нормативно-правових актів, які закріплюють у собі норми, котрі регламентують суспільні відносини, що виникають у контексті упорядкування, систематизації та регулювання часового відрізка, протягом якого поліцейські реалізують покладені на них законодавством України та займаною посадою повноваження та функції.

У системі джерел правового регулювання консолідовано велику кількість різних за змістом, юридичною силою та галузевою належністю правових норм. Одними з них є норми трудової галузі права, що за логікою мають займати центральне місце в регламенті відносин праці. Разом з цим, щоб визначитись із реальним станом і значенням трудових норм у системі джерел регулювання робочого часу поліцейських, доцільно розібратись зі всією лінією офіційного нормативного матеріалу, присвяченого даному питанню.

Варто відзначити, що чинне відомче законодавство України про поліцію встановлює: «У своїй діяльності поліція керується Конституцією України, міжнародними договорами України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, законами України, актами Президента України та постановами Верховної Ради України, прийнятими відповідно до Конституції та законів України, актами Кабінету Міністрів України, а також виданими відповідно до них актами Міністерства внутрішніх справ України, іншими нормативно-правовими актами» [136]. Виходячи з цих положень, усі правовідносини, що виникають у контексті роботи Національної поліції та поліцейських, регламентовані наведеною лінійкою нормативних актів, де головним джерелом виступає Конституція.

У даному нормативно-правовому акті закріплюються основні юридичні гарантії для всіх працюючих осіб, у тому числі співробітників поліції. Так, відповідно до статті 43 Конституції, кожен має право на працю, що «включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку

вільно погоджується. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки та перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб. Кожен має право на належні, безпечні й здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом. Громадянам гарантується захист від незаконного звільнення. Право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом» [68]. Окрім цього, в Конституції закріплено низку загальноправових принципів, які мають пряме відношення до сфери правового регулювання як суспільних відносин в цілому, так і суспільних відносин в галузі регламенту робочого часу поліцейських. Наприклад, стаття 3 Основного закону вказує, що людина, її життя та здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю. Права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Держава відповідає перед людиною за свою діяльність. Утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави [68].

Значну роль у структурі джерел правового регулювання робочого часу поліцейських відіграють міжнародні нормативно-правові акти. Так, на працівників поліції, як і на інші категорії працівників, розповсюджуються норми Європейської соціальної хартії від 03.05.1996, які встановлюють стандарти регулювання трудової діяльності, в тому числі й у контексті робочого часу та часу відпочинку. Положення документа проголошують, що всі працівники мають право на справедливі, безпечні та здорові умови праці [41]. Дані аспекти передбачають, що сторони підписання Хартії, зокрема Україна, зобов'язані: «встановити розумну тривалість робочого дня та тижня і поступово скорочувати робочий тиждень настільки, наскільки це дозволяє підвищення продуктивності праці та інші відповідні фактори; встановити оплачувані державні святкові дні; встановити щорічну

оплачувану відпустку тривалістю не менше чотирьох тижнів; усунути ризики, що властиві роботам з небезпечними або шкідливими для здоров'я умовами праці, а у випадках, коли усунути або достатньою мірою зменшити такі ризики ще неможливо, встановити для працівників, зайнятих на таких роботах, скорочену тривалість робочого часу або додаткові оплачувані відпустки; забезпечити щотижневий відпочинок, який по можливості має збігатися з днем, що за традиціями або звичаями відповідної країни чи регіону визнається днем відпочинку; забезпечити, щоб працівники, зайняті на роботах у нічний час, користувалися заходами, які враховують особливий характер такої роботи» і таке інше [41].

У цьому ж контексті варто звернути увагу на видану Організацією Об'єднаних Націй (далі – ООН) Загальну декларацію прав людини від 10.12.1948, яка також виступає джерелом правового регулювання робочого часу поліцейських, а також інших категорій працівників на території України. Цікавими для нашого дослідження є статті 23 та 24 Декларації, де вказано: «Кожна людина має право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі й сприятливі умови праці та на захист від безробіття. Кожна людина, без будь-якої дискримінації, має право на рівну оплату за рівну працю. Кожний працюючий має право на справедливу та задовільну винагороду, яка забезпечує гідне людини існування, її самої та її сім'ї, і яка в разі необхідності доповнюється іншими засобами соціального забезпечення. Кожна людина має право створювати професійні спілки і входити до професійних спілок для захисту своїх інтересів. Кожна людина має право на відпочинок і дозвілля, включаючи право на розумне обмеження робочого дня та на оплачувану періодичну відпустку» [49].

У сфері діяльності ООН також необхідно відзначити Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права від 16.12.1966. У статтях цього міжнародного документа проголошується наступне, цитуємо: «Держави, які беруть участь у цьому Пакті, визнають право на працю, що

включає право кожної людини дістати можливість заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вона вільно погоджується, і зроблять належні кроки до забезпечення цього права. Заходи, яких повинні вжити держави – учасниці цього Пакту з метою повного здійснення цього права, включають програми професійно-технічного навчання і підготовки, шляхи і методи досягнення продуктивної зайнятості в умовах, що гарантують основні політичні і економічні свободи людини. Держави, які беруть участь у цьому Пакті, визнають право кожної людини на справедливі і сприятливі умови праці, включаючи, зокрема: а) винагороду, що забезпечувала б як мінімум усім трудящим: і) справедливую зарплату й рівну винагороду за працю рівної цінності без будь-якої різниці, причому, зокрема, жінкам повинні гарантуватись умови праці не гірші від тих, якими користуються чоловіки, з рівною платою за рівну працю; ii) задовільне існування для них самих та їхніх сімей відповідно до постанов цього Пакту; б) умови роботи, що відповідають вимогам безпеки та гігієни; с) однакову для всіх можливість просування по роботі на відповідні більш високі ступені виключно на підставі трудового стажу і кваліфікації; d) відпочинок, дозвілля і розумне обмеження робочого часу та оплачувану періодичну відпустку, так само як і винагороду за святкові дні» [95]. Разом з цим у документі зазначається про те, що права, проголошені в Пакті, повинні здійснюватися без будь-якої дискримінації щодо раси, кольору шкіри, статі, мови, релігії, політичних чи інших переконань, національного чи соціального походження, майнового стану, народження чи іншої обставини [95].

Отже, міжнародні акти визначають базові, основоположні стандарти та принцип регулювання й розподілу робочого часу всіх працівників з огляду на їх базові права в трудовій та інших сферах. Тобто як джерела правового регулювання робочого часу поліцейських міжнародні акти є визначеними світовою спільнотою стандартизованими моделями упорядкування суспільних відносин і поведінки їх учасників. Однак, щоб норми

міжнародних документів мали реальну дію, національні правові механізми повинні відповідати їм, у зв'язку з чим важливе значення в питанні правового регулювання мають законодавчі акти української системи права.

Цільовим актом у сфері трудової діяльності працівників, у тому числі поліцейських, є Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. Цей нормативний документ регулює трудові відносини всіх працівників і спрямований на підвищення продуктивності праці, покращення якості виконаної роботи, підвищення ефективності виробництва та підвищення життєвого рівня трудящих на основі матеріального й культурного зростання. Крім того, він сприяє зміцненню дисципліни на робочому місці та поступовому перетворенню праці на загальнодоступну потребу, яка задовольняє потреби кожної працездатної людини. Іншими словами, КЗпП є основним кодифікованим, що визначає правила трудових відносин для всіх працівників, незалежно від виду діяльності, форми власності підприємства, а також тих, хто працює за трудовим договором з фізичними особами [63]. КЗпП на основі Конституції України встановлює «класичну» модель роботи на підприємствах, в установах та організаціях. Зокрема, Главу IV Кодексу «Робочий час» присвячено регулюванню робочого часу працівників, а також встановленню базових юридичних стандартів у цьому напрямі трудової діяльності [63]. Своєю чергою, основи правового регламенту праці окремих категорій працівників, котрі мають спеціальний правовий статус, як-от поліцейські, уточнюються в межах спеціального законодавства.

Так, Закон України «Про Національну поліцію» від 02.07.2015 № 580-VIII визначає правові засади організації та діяльності Національної поліції України, статус поліцейських, а також порядок проходження служби в Національній поліції України. В його положеннях встановлено, що Національна поліція України – це центральний орган виконавчої влади, який служить суспільству шляхом забезпечення охорони прав і свобод людини, протидії злочинності, підтримання публічної безпеки і порядку. Закон

визначає різновиди робочого часу поліцейських, а також особливості його розподілу [136].

Значна кількість джерел правового регулювання робочого часу поліцейських концентрується на рівні підзаконної нормотворчості. Поняття «підзаконні акти» відбиває загальну рису їх змісту – те, що вони ґрунтуються на законі, а також загальну особливість їх юридичної сили – те, що вони закону не суперечать. В іншому ж значенні акти цієї групи значно розрізняються між собою, мають істотні особливості за змістом і за юридичною силою. З цього приводу С. С. Алексєєв зазначає: «Існування категорії підзаконних актів визначено вимогою верховенства закону. В умовах строгої законності всі юридичні акти (нормативні та індивідуальні) поділяються на дві супідрядні групи – закони і підзаконні акти. Отже, йдеться про поділ всієї сукупності юридичних актів, а не тільки нормативно-правових, на закони та підзаконні акти, що дає підстави відносити до підзаконних актів, зокрема, акти нормативного чи казуального тлумачення закону. Всі підзаконні нормативно-правові акти, у свою чергу, може бути поділено на чотири основні групи: 1) загальні, 2) місцеві, 3) відомчі, 4) локальні (внутрішньоорганізаційні)» [197, с. 49–50].

На думку інших науковців, наприклад В. В. Ковальської, підзаконний нормативно-правовий акт – це нормативно-правовий акт суб'єкта нормотворення, який приймається (видається) на основі Конституції та законів України, міжнародних договорів України, та спрямований на їх реалізацію [62, с. 284]. Л. М. Горбунова визначає, що термін «підзаконний нормативний акт» є збіркою юридичною категорією, яка виражає одну загальну властивість великої, найбільшої за кількісним складом групи нормативно-правових актів, що видаються суб'єктами виконавчо-розпорядчої діяльності в Україні, згідно з якою їх зміст повинен ґрунтуватися на положеннях закону і йому не суперечити. На думку вченої, під поняттям «підзаконний нормативно-правовий акт» в аспекті його загальнообов'язкової

дії (громадян, підприємств, установ, організацій, тобто поза межами системи органів влади, які його видали) необхідно розуміти постанови Верховної Ради України нормативного характеру, відповідні офіційні документи Президента України, Кабінету Міністрів України, міністерств та інших центральних органів виконавчої влади, їх територіальних органів, місцевих державних адміністрацій, органів місцевого самоврядування, що містять правила загальнообов'язкової поведінки, дія яких не обмежується одноразовим застосуванням [28, с. 13; 29, с. 60; 25, с. 93].

Досліджуючи сутність підзаконних нормативно-правових актів, Ю. А. Ведернікова та А. В. Папірна відзначили, що даним поняттям характеризуються документи, які видаються компетентними органами або посадовими особами на підставі закону, відповідно до нього, для конкретизації та виконання законодавчих приписів та містять норми права. Підзаконність цих актів не означає їх меншу юридичну обов'язковість. Вони мають необхідну юридичну силу, але вона не має всезагальності та верховенства, притаманних законам. Юридична сила залежить від статусу органів держави, характеру та призначення цих актів [178].

Таким чином, підзаконні нормативно-правові акти – це документи, які видаються на виконання законів і Конституції України уповноваженими на їх видання органами та посадовими особами, зокрема, Президентом України, Кабінетом Міністрів України, різноманітними центральними органами виконавчої влади, зокрема Міністерством внутрішніх справ та Національною поліцією України. Так, можна відзначити такі підзаконні документи Національної поліції, як наказ НПУ «Про затвердження внутрішнього розпорядку дня поліцейських, державних службовців та працівників апарату центрального органу управління поліції» від 30.07.2016 № 654; наказ НПУ «Про перенесення робочих днів у 2019 році для поліцейських, державних службовців та інших працівників поліції» від 22.04.2019 № 382; наказ НПУ «Про заходи із забезпечення діяльності Національної поліції України в

умовах загрози коронавірусної хвороби (COVID-19)» від 20.03.2020 № 240 та інші.

Окрему групу складають накази центрального органу державної влади, який спрямовує та координує роботу НПУ, тобто Міністерства внутрішніх справ, а саме: «Про затвердження Інструкції з організації діяльності чергової служби органів (підрозділів) Національної поліції України» від 23.05.2017 № 440, «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» від 07.07.2017 № 575, «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» від 27.04.2020 № 357 тощо.

Таким чином, проведений аналіз показав, що діяльність поліції ґрунтується на розгалуженій системі нормативних актів, які належать до різних ієрархічних рівнів, починаючи від міжнародних договорів, декларацій і конвенцій та закінчуючи підзаконними актами, відомчими наказами, що видаються безпосередньо в межах функціонування НПУ.

Варто зауважити, що за визначеннями науковців, наприклад, В. М. Корельського, В. Д. Перевалова, М. В. Цвіка та В. Д. Ткаченка, норми – це найбільш «юридичний» елемент. У нормі формується правило поведінки. Через норму певна ідея перетворюється в суспільні відносини або, навпаки, фактично існуючі відносини концентруються та закріплюються в нормі. Юристи через специфіку своєї професії найчастіше мають справу з нормами. Авторитетна теоретична школа нормативізму, та сама, на якій формувалось і виховувалось теперішнє покоління, взагалі зводила право до норм. І хоча зараз однобічність цього підходу поступово переборюється, норми залишаються обов'язковим елементом права, його концентрованим

вираженням. Норми трудового права – обов’язкове для всіх суб’єктів трудових правовідносин правило поведінки. Це соціально обумовлене, спрямоване регулювання суспільних відносин, обов’язкове для виконання правило поведінки, яке схвалюється або встановлюється державою та у своїй реалізації забезпечується рівнем свідомості виконавців, організаційною та виховною роботою і можливістю застосування державного примусу в разі порушення його вимог. Вона нерозривно пов’язана із сутністю права, оскільки є первинним елементом його структури, безпосереднім втіленням такої його ознаки, як нормативність [50, с. 279; 156, с. 142].

Ю. Ю. Івчук доводить, що норма трудового права – це соціально обумовлене, спрямоване на регулювання трудових і тісно пов’язаних з ними відносин, обов’язкове для виконання суб’єктами трудового права правило поведінки, яке схвалюється або встановлюється державою та забезпечується рівнем свідомості виконавців, організаційною та виховною роботою і можливістю застосування державного примусу в разі порушення його вимог [53, с. 15]. За С. В. Вишновецькою, норма трудового права являє собою правило поведінки, яке має соціальне походження і спрямоване на регулювання трудових і пов’язаних з ними відносин. Ця норма обов’язкова для виконання всіма суб’єктами трудового права і може бути встановлена або схвалена державою. Вона підтримується рівнем свідомості виконавців, організаційною та виховною роботою, а також можливістю застосування державного примусу в разі її порушення [21, с. 63].

В. Г. Томко наголошує на тому, що під нормою трудового права потрібно розуміти встановлене на державному та (або) локальному рівні правило поведінки загального характеру, яке регулює трудові відносини, які виникають з приводу застосування найманої праці, а також відносини, тісно пов’язані з трудовими, шляхом надання їх суб’єктам суб’єктивних прав і покладання на них юридичних обов’язків [182, с. 119; 98, с. 81]. У своєму підручнику з трудового права Ю. П. Дмитренко вказує: «Структурними

елементами системи трудового права є норми та інститути трудового права. Норма трудового права – це первинний, основний елемент системи трудового права, яка самостійно регулює одну із сторін трудових відносин. Сукупність соціально-трудова норм, які регулюють певне коло суспільних відносин трудового права конкретного виду і утворюють відокремлену групу, складає інститут» [35, с. 56]. Тобто норми трудового права – це базові, елементарні частинки, формалізовані, загальнообов’язкові правила поведінки учасників трудових відносин, які складають механізм регулювання останніх. Норми трудового права мають місце в усіх питаннях, пов’язаних із трудовою діяльністю працівників, як-от розподіл робочого часу. При цьому, в окремих випадках, внаслідок специфіки загального механізму регулювання трудового статусу окремих категорій працівників, наприклад, поліцейських, норми трудового права можуть закріплюватись у положеннях документів адміністративного спрямування.

Таким чином, проведене наукове дослідження дає змогу констатувати, що джерела правового регулювання службово-трудої діяльності поліцейських складаються з великої кількості нормативно-правових актів різної юридичної сили. Разом з тим, варто відзначити, що в системі відповідних джерел ключове місце належить нормам трудової галузі права, адже саме за їх допомогою: по-перше, визначаються загальні гарантії трудової діяльності поліцейських; по-друге, окреслюються загальні вимоги щодо регулювання робочого часу всіх категорій працівників, в тому числі поліцейських; по-третє, закріплюються засади юридичної відповідальності за порушення прав і свобод поліцейських у контексті встановлення режиму їх робочого часу; по-четверте, встановлюються гарантії та компенсації за надурочні роботи.

Висновки до розділу 1

Зроблено наступні висновки щодо змісту правового регулювання в класичному розумінні та категорії правового регулювання робочого часу поліцейських, зокрема: по-перше, це складна категорія, яка виражає вплив права на суспільство. Воно являє собою форму вираження саморегуляції соціуму, який самостійно формує систему стандартів своєї поведінки та визначає загальнообов'язковість і неухильність їх дотримання; по-друге, завжди спрямовано на певний комплексний об'єкт, який становить сукупність суспільних відносин у певній сфері; по-третє, має пряму, реальну дію, яка втілюється в системі правових норм, закріплених у положеннях офіційних нормативно-правових актів; по-четверте, кінцевим результатом правового регулювання є упорядкування суспільних відносин, а також охорона і захист законних інтересів всіх представників соціуму у відповідних сферах суспільного життя.

З'ясовано, що правове регулювання робочого часу поліцейських, – це здійснюваний за допомогою норм права регулюючий та упорядковуючий вплив права на суспільні відносини, які виникають з приводу розподілу та використання робочого часу досліджуваної категорії працівників з метою забезпечення та захисту їх прав, свобод і законних інтересів, а також раціонального та ефективного використання їх трудового потенціалу.

Встановлено, що робочий час – це особлива юридична категорія, яка належить до трудової галузі права, складність котрої полягає в наступному: по-перше, робочий час – це індикативна ознака трудового процесу. Вона виражає реальну фізичну величину, яка характеризує просторову розтягненість праці відповідно до конкретної кількості годин, хвилин та секунд. На основі індикатора робочого часу вираховують тривалість праці для різних категорій працівників з метою забезпечення нормального, здорового трудового навантаження на них; по-друге, робочий час – це

система суспільних відносин, які виникають у зв'язку з розподілом та регулюванням часового періоду, протягом якого відповідний працівник зобов'язаний, відповідно до покладених на нього трудових обов'язків, виконувати визначений трудовим договором (контрактом) обсяг роботи.

Доведено, що служба в поліції – це, виходячи з положень законодавства та наукової площини, професійна діяльність, трудовий процес, пов'язаний з виконанням покладених на поліцейських повноважень і відповідних публічних функцій. У цьому аспекті праця та служба є співвідносними категоріями, оскільки служба також є працею, роботою, але більш вузького характеру. Насамперед служба пов'язана з виконанням функцій держави, спрямованих на забезпечення добробуту суспільства. Через це при розгляді службового та робочого часу можна поставити знак рівності між обома термінологічними конструкціями, адже в обох випадках мова йде про часові відрізки виконання різними категоріями працівників певної праці.

Аргументовано, що робочий (службовий) час поліцейських – це, по-перше, реальна, нормативно визначена тривалість трудової діяльності працівників поліції, розподілена на окремі часові відрізки, в рамках яких вони виконують покладені на них законодавством України повноваження; по-друге, група суспільних відносин, пов'язаних з розподілом та регулюванням часового періоду, протягом якого поліцейські реалізують покладені на них законодавством України та займаною посадою повноваження та функції.

Виокремлено наступні особливості правового регулювання робочого часу поліцейських: 1) зазначений вид правового регулювання засновується на сукупності правових норм, пов'язаних, у першу чергу, з питанням служби в поліції; 2) об'єктом регулювання є суспільні відносини, що виникають у контексті упорядкування та регулювання часового відрізка, протягом якого поліцейські реалізують покладені на них законодавством України та займаною посадою повноваження та функції; 3) правове регулювання

робочого часу поліцейських спрямовано не тільки на систематизацію суспільних відносин у контексті розподілу робочого (службового) часу поліцейських, а й на охорону та захист їх трудових прав у межах даного питання.

Підкреслено, що положення відомчого законодавства про роботу поліції не дають належного уявлення про те, яким саме чином розподіляється робочий час поліцейських. На загальних підставах для всього штату поліцейських існує п'ятиденний робочий тиждень. Водночас законодавець також застосовує термін «спеціальні умови», на підставі яких виділяються типи служби у конкретні проміжки часу та за певних обставин. Але фактично подібні «умови» є різновидами робочого (службового) часу поліцейських, адже встановлюють параметри, за яких нормальна тривалість і механізм праці співробітників НПУ змінюється. Тому існуючий текст статті 91 Закону України «Про Національну поліцію» не відповідає логіці юридичної норми, яка визначає різновиди робочого (службового) часу поліцейських, внаслідок чого виникає складність із проведенням їх класифікації.

Акцентовано увагу на тому, що «нерівномірний графік» об'єднує в собі всі ті випадки надурочної роботи (служби) поліцейських, які об'єктивно за своїм характером не підпадають під визначення служби в нічний час, святкові та вихідні дні. Зокрема, йдеться про незначні перероблення та затримання на роботі в силу складної оперативної обстановки. Прикладом може бути робота поліцейських під час уведення посиленого варіанту службової діяльності.

Запропоновано виділяти наступні види робочого часу поліцейських: 1) робочий (службовий) час загальної тривалості; 2) надурочна робота (служба в нічний час, служба у святкові та вихідні дні; служба з нерівномірним графіком); 3) робота (служба) позмінно. Доводиться, що на відміну від багатьох інших категорій працівників, у роботі поліції передбачено одразу декілька різновидів робочого часу, які обумовлюються

особливими державними завданнями та функціями, покладеними на Національну поліцію законодавством України. При цьому положення відомчого законодавства в питанні розподілу та пояснення змісту різновидів робочого часу поліцейських не відповідають загальнотрудовим положенням.

Наголошено, що на відміну від багатьох інших категорій працівників, у роботі поліції передбачено одразу декілька різновидів робочого часу, які обумовлюються особливими державними завданнями та функціями, що покладаються на Національну поліцію України. При цьому, однією з найбільш спірних в переліку різновидів робочого часу поліцейських є «служба з нерівномірним графіком», зміст якої жодним чином не розтлумачується у відомчій нормативно-правовій базі. Через це виправлення нормативних положень з установленням нової, більш досконалої та відповідної положенням КЗпП класифікації різновидів робочого часу поліцейських, має паралельно супроводжуватись розкриттям особливостей кожного з окреслених нами різновидів.

Доведено, що джерела правового регулювання робочого часу поліцейських – це сукупність нормативно-правових актів, які закріплюють норми, котрі регламентують суспільні відносини, що виникають у контексті упорядкування, систематизації та регулювання часового відрізка, протягом якого поліцейські реалізують покладені на них законодавством України та займаною посадою повноваження та функції.

Констатовано, що джерела правового регулювання службово-трудової діяльності поліцейських складаються з великої кількості нормативно-правових актів різної юридичної сили. Разом з тим варто відзначити, що в системі відповідних джерел ключове місце належить нормам трудової галузі права, адже саме за їх допомогою: по-перше, визначаються загальні гарантії трудової діяльності поліцейських; по-друге, окреслюються загальні вимоги щодо регулювання робочого часу всіх категорій працівників, у тому числі поліцейських; по-третє, закріплюються засади юридичної відповідальності за

порушення прав і свобод поліцейських у контексті встановлення режиму їх робочого часу; по-четверте, встановлюються гарантії та компенсації за надурочні роботи.

РОЗДІЛ 2. МЕХАНІЗМ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ РОБОЧОГО ЧАСУ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ

2.1. Організаційно-правові засади встановлення режиму робочого часу поліцейських

Встановлення режиму робочого часу поліцейських потребує не тільки належного нормативно-правового регулювання даного інституту, необхідна також побудова організаційно-правових засад цієї діяльності. Так, однією з основних організаційно-правових засад роботи поліції є принцип безперервності, який зумовлює особливості режиму робочого часу в органах та підрозділах НПУ. Зауважимо, що етимологічно слово «принцип» походить з латинської мови, де тлумачиться як основа, фундамент, початок тощо [169, с. 461; 173, с. 40]. В українській мові термін має декілька тлумачень, зокрема: внутрішнє переконання в чому-небудь, головна норма поведінки, точка зору на що-небудь; основне, вихідне положення якої-небудь системи, якогось учення, теорії, науки, ідеологічного напрямку тощо; вихідне положення якої-небудь наукової системи, теорії, ідеологічного напрямку, основний закон якої-небудь науки і таке інше [16, с. 1125; 52, с. 366; 117, с. 141].

Розглядаючи загальнонаукове значення категорії принципів, Р. В. Щупаківський дійшов висновку, що даним терміном описується теоретичне узагальнення суті відповідного явища, відображення існуючої реальності та діючих закономірностей. Водночас, на думку автора, інколи принцип розглядається як основний початок, на якому ґрунтується будь-яка наукова теорія, певна методологічна чи нормативна установка, правило, постулат, гносеологічний феномен, що не існує у природі, і як закон, який використовується як організатор емпіричного матеріалу або як функція засобу пояснення будь-якого факту [210, с. 124].

Схожим чином поняття принципу розкривається у правовій теорії. Так, О. М. Руднева констатує, що принципи права є основними факторами, які визначають ключові структурні зв'язки в об'єкті, методі та механізмі правового регулювання як усередині правової системи, так і за її межами, у відносинах із соціальним середовищем. Вони відображаються у праві як офіційно, так і неофіційно. Як регулятори суспільних відносин, вони мають загальну спрямованість, оскільки впливають на перспективи розвитку не лише права, а й суспільства та держави, сприяючи заповненню прогалин або інших недоліків у чинному законодавстві [149, с. 75]. За А. М. Колодієм, являють собою основні ідеї та закономірності, що лежать в основі правової системи. Вони відображають сутність права й визначають його ключові характеристики. Принципи є універсальними, обов'язковими та важливими для побудови та підтримки соціального порядку в суспільстві [64, с. 27; 210, с. 124]. На думку О. Ф. Скакун, принципи права – це своєрідні орієнтири формуванні права, які відбивають його сутність, основні зв'язки, які реально існують у правовій системі; крім того, у принципах зосереджено світовий досвід розвитку права, досвід цивілізації, саме тому принципи права можна назвати стрижнем правової матерії [167, с. 221].

Отже, принцип є ключовим, основоположним, вихідним положенням, теорією, концепцією, думкою, головною ідеєю існування того чи іншого об'єкта. У праві принципи формують вихідний базис правового регулювання, встановлюють його вектори та завдання. Щодо поліцейської діяльності, то вона також ґрунтується на цілому ряді правових та управлінських принципів, які забезпечують відповідність роботи працівників НПУ законодавству та завданням, що ставляться перед поліцією. Одним з подібних принципів є безперервність, яка консолідує в собі ідею організації праці поліцейських та її інтенсивність.

Зокрема, у статті 12 Закону України «Про Національну поліцію» від 02.07.2015 № 580-VIII йдеться про те, що: «Поліція забезпечує безперервне та цілодобове виконання своїх завдань. Кожна людина має право в будь-який час звернутися по допомогу до поліції або поліцейського. Поліція не має права відмовити в розгляді або відкласти розгляд звернень стосовно забезпечення прав і свобод людини, юридичних осіб, інтересів суспільства та держави від протиправних посягань з посиланням на вихідний, святковий чи неробочий день або закінчення робочого дня» [136].

Тож принцип безперервності встановлює пріоритет забезпечення прав та свобод людини і громадянина, а також виконання інших завдань, покладених на Національну поліцію, над загальним, нормальним процесом праці поліцейських. Іншими словами, встановлюється законодавчий дозвіл на деформацію трудового процесу, у тому числі нормальну тривалість робочого часу за необхідності здійснення завдань і функцій НПУ у разі, якщо досягти їх якісної та цільової реалізації у рамках стандартно встановленого часу неможливо.

Окремі організаційно-правові засади встановлення режиму робочого часу поліцейських пов'язані зі структурою Національної поліції України. Відзначимо, що поняття «структура» (від латинського *structura* – будова, розташування, порядок) – це: 1) взаєморозміщення та взаємозв'язок складових частин цілого; 2) устрій, організація чого-небудь [101, с. 402, 432].

Тобто в загальнонауковому сенсі структура має дефініцію сукупності взаємозалежних та взаємодіючих елементів, які становлять собою єдиний цілий, неподільний, систематизований об'єкт. Розвиток і занепад структури відбувається в єдності всіх її складових: якщо вийшов з ладу один, то структура вже не функціонуватиме належним чином.

Саме таку сукупність елементів являє собою НПУ. Згідно зі статтею 13 Закону України «Про Національну поліцію» від 02.07.2015 № 580-VIII, поліція складається з центрального органу управління поліцією та

територіальних органів. До складу апарату центрального органу управління поліції входять організаційно поєднані структурні підрозділи, що забезпечують діяльність керівника поліції, а також виконання покладених на поліцію завдань. Загалом, у складі поліції функціонують: 1) кримінальна поліція; 2) патрульна поліція; 3) органи досудового розслідування; 4) поліція охорони; 5) спеціальна поліція; 6) поліція особливого призначення. У системі поліції можуть утворюватися науково-дослідні установи та установи забезпечення, заклади професійної (професійно-технічної) освіти зі специфічними умовами навчання [136].

При цьому, структуру центрального органу управління поліції затверджує керівник поліції за погодженням з Міністром внутрішніх справ України. Територіальні органи поліції утворюються як юридичні особи публічного права в Автономній Республіці Крим, областях, містах Києві та Севастополі, районах, містах, районах у містах та як міжрегіональні (повноваження яких поширюються на декілька адміністративно-територіальних одиниць) територіальні органи у межах граничної чисельності поліції та коштів, визначених на її утримання [136].

Зауважити також варто про те, що безпосереднє керівництво поліцією здійснює керівник НПУ. Він призначається на посаду та звільняється з посади Кабінетом Міністрів України за поданням Прем'єр-міністра України відповідно до пропозицій Міністра внутрішніх справ України. Відповідно до Закону керівник поліції: «очолює поліцію та здійснює керівництво її діяльністю, забезпечує виконання покладених на неї завдань; у межах компетенції організовує та контролює виконання поліцією Конституції та законів України, актів Президента України, актів Кабінету Міністрів України, наказів міністерств, а також наказів і доручень Міністра внутрішніх справ України з питань, що належать до сфери діяльності поліції; підписує накази поліції; затверджує положення про самостійні структурні підрозділи апарату поліції; приймає на службу та звільняє зі служби, призначає та

звільняє з посад поліцейських відповідно до положень законодавства і таке інше» [136].

Таким чином, структура Національної поліції України являє собою сукупність органів та підрозділів, які очолюються єдиним керівником і тісно взаємодіють між собою з метою реалізації визначених законодавством завдань роботи даного центрального органу виконавчої влади. Це дозволяє формувати загальні для всіх поліцейських органів і підрозділів вимоги щодо трудового процесу та розподілу робочого часу, а також досягти одноманітності управлінських рішень і локальних нормативно-правових актів з питань праці. Наприклад, на виконання наказу НПУ від 30.07.2016 № 654 «Про затвердження внутрішнього розпорядку дня поліцейських, державних службовців та працівників апарату центрального органу управління поліції» в територіальних органах поліції видано локальні нормативні акти з питань забезпечення режиму робочого часу та розподілу останнього. Прикладом є Наказ ГУНП в Запорізькій області від 19.08.2016 № 1987 «Про затвердження Правил внутрішнього службового розпорядку дня поліцейських апарату ГУНП та його відокремлених підрозділів (відділів, відділень), подання на затвердження зборів трудового колективу Правил внутрішнього службового (трудоного) дня державних службовців і працівників апарату ГУНП та відокремлених підрозділів (відділів, відділень)» [135].

У цьому ж контексті варто виділити пов'язану організаційно-правову засаду встановлення та забезпечення режиму робочого часу поліцейських, а саме особливу управлінську владу керівників органів та підрозділів поліції. У своїй основі поняття «управління» застосовується до різних складових середовища, в якому існує людина, до різноманітних видів людської діяльності. Управління як самостійна діяльність формувалась і удосконалювалась протягом всієї історії розвитку суспільства. Воно почало існувати з моменту поділу праці, з моменту виникнення потреби в суспільній

праці. Отже, управління виникло з потреб координації розподіленої праці. Більшість учених вважає, що управління як діяльність виникло в період відокремлення ремесла від землеробства. У ринкових умовах господарювання управління регулюється законами його розвитку [37]. Доречним у цьому випадку є висловлення С. А. Заветного, який говорить: «Управління – це пульсуючий взаємозворотний зв'язок, де суб'єкт і об'єкт управління в певному сенсі міняються місцями. Це не лінійний, а скоріше спіралеподібний, не безперервний, а скоріше дискретний, квантовий процес» [48, с. 25].

При цьому існують різноманітні іпостасі управління, як-от: державне, соціальне і таке інше. Наприклад, соціальне управління являє собою свідомий соціально-регулюючий вплив людей на свою повсякденну життєдіяльність з метою вирішення задач економічного, політичного і соціального розвитку суспільства, що здійснюється як безпосередньо, так і через різні суспільні структури. Головними ознаками такого управління є те, що: 1) суб'єктами та об'єктами управління виступають окремі люди; 2) вплив суб'єктів управління характеризується такими функціями як цілепокладання, організація та регулювання; 3) соціальне управління поширюється на певну територію, на певне коло осіб, відбувається в певному проміжку часу; 4) управління здійснюється на підставі встановлених у суспільстві правил поведінки, які мають різний характер обов'язковості та різні засоби забезпечення [55, с. 65].

У свою чергу, управління державне – це вид діяльності держави, суттю якого є здійснення управлінського організуючого впливу шляхом використання повноважень виконавчої влади через організацію виконання законів, здійснення управлінських функцій з метою комплексного соціально-економічного і культурного розвитку держави, її окремих територій, а також забезпечення реалізації державної політики у відповідних сферах суспільного

життя, створення умов для реалізації громадянами їх прав і свобод [85, с. 10; с. 158].

Таким чином, управління – це відносини між двома сторонами, об'єктами або особами, за яких відбувається їх взаємодія та підпорядкування одне одному. В залежності від інструментів та сторін управління, виділяються його різновиди. Безпосередньо в роботі поліції ми маємо справу з адміністративним управлінням, за якого існує ієрархія та наявність у суб'єкта, який її очолює (керівника), влади над підлеглими, тобто поліцейськими. Подібна особливість діяльності поліції передбачає вирішення окремих питань, пов'язаних із трудовою діяльністю поліцейських в адміністративному порядку. Зокрема, встановлення та забезпечення режиму робочого часу поліцейських інколи залежать від волі керівника, але такі випадки мають чітку нормативну регульованість.

Наприклад, відповідно до Наказу МВС «Про затвердження Інструкції про порядок переведення органів Національної поліції України на посилений варіант службової діяльності» від 10.12.2015 № 1560, такий режим службової діяльності вводится за рішенням відповідного керівника. Зокрема, право на прийняття подібного рішення, відповідно до Наказу, мають: 1) Голова НПУ або особа, яка виконує його обов'язки, – стосовно всіх поліцейських як у масштабі держави, так і в окремих її регіонах; 2) начальники головних управлінь Національної поліції в Автономній Республіці Крим та місті Севастополі, областях, місті Києві (далі – ГУНП) або особи, які виконують їх обов'язки, – стосовно поліцейських, які проходять службу в апараті ГУНП та відповідних підрозділах територіальних органів НПУ на території обслуговування або в окремих районах, населених пунктах; 3) начальники відділів, відділень поліції в районах, містах, районах у містах або особи, які виконують їх обов'язки, – щодо підпорядкованих поліцейських [132].

Організаційно-правові засади встановлення режиму робочого часу поліцейських також виражені у повноваженнях поліції з реалізації окремих

завдань, наприклад, протидії злочинності та забезпечення публічної безпеки і порядку. Так, злочинність є суспільно-небезпечним, деструктивним явищем, яке охоплює сукупність вчинюваних фізичними особами кримінальних правопорушень (злочинів та кримінальних проступків), передбачених Кримінальним кодексом України від 05.04.2001 № 2341-III, а також фактори, що детермінують вчинення цих правопорушень: складну економіко-соціальну ситуацію у країні, недосконалість законодавства, прогалини в роботі правоохоронної системи і таке інше [74]. Протидія цьому негативному явищу здійснюється поліцейськими планомірно, постійно та в чітко встановлених українським законодавством форматах, а саме шляхом реалізації оперативно-розшукової діяльності та кримінального провадження.

Зауважимо, що оперативно-розшукова діяльність, відповідно до Закону України «Про оперативно-розшукову діяльність» від 18.02.1992 № 2135-XII, є системою гласних і негласних пошукових та контррозвідувальних заходів, що здійснюються із застосуванням оперативних та оперативно-технічних засобів. Завданням оперативно-розшукової діяльності є пошук і фіксація фактичних даних про протиправні діяння окремих осіб та груп, відповідальність за які передбачена Кримінальним кодексом України від 05.04.2001 № 2341-III, розвідувально-підбивну діяльність спеціальних служб іноземних держав та організацій з метою припинення правопорушень та в інтересах кримінального судочинства, а також отримання інформації в інтересах безпеки громадян, суспільства і держави. Ключовими підставами проведення оперативно-розшукової діяльності є наявність достатньої інформації, одержаної в установленому законом порядку, що потребує перевірки за допомогою оперативно-розшукових заходів і засобів, про кримінальні правопорушення, що готуються; осіб, які готують вчинення кримінального правопорушення; осіб, які переховуються від органів досудового розслідування, слідчого судді,

суду або ухиляються від відбування кримінального покарання; осіб безвісно відсутніх тощо [137].

Здійснення оперативно-розшукової діяльності покладає на поліцейських багато додаткових обов'язків. Зокрема, у разі виявлення ознак кримінального правопорушення оперативний підрозділ, який здійснює оперативно-розшукову діяльність, зобов'язаний невідкладно направити зібрані матеріали, в яких зафіксовано фактичні дані про протиправні діяння окремих осіб та груп, до органу досудового розслідування [137].

У процесі здійснення кримінального провадження поліцейські мають неухильно дотримуватись завдань такого провадження, передбачених Кримінальним процесуальним кодексом України від 13.04.2012 № 4651-VI, а саме: захист особи, суспільства та держави від кримінальних правопорушень, охорона прав, свобод та законних інтересів учасників кримінального провадження, а також забезпечення швидкого, повного та неупередженого розслідування і судового розгляду з тим, щоб кожний, хто вчинив кримінальне правопорушення, був притягнутий до відповідальності в міру своєї вини, жоден невинуватий не був обвинувачений або засуджений, жодна особа не була піддана необґрунтованому процесуальному примусу і щоб до кожного учасника кримінального провадження була застосована належна правова процедура [75].

Як ми бачимо з аналізу положень законодавства України, і проведення оперативно-розшукової діяльності, і реалізація кримінального провадження характеризуються офіційними нормами із застосуванням понять «невідкладно», «швидко», «повно» та інших. Це свідчить про те, що реалізація функцій поліції з протидії злочинності жодним чином не прив'язана до конкретного часового відрізка, через що може вимагати залучення поліцейських до виконання службових повноважень у будь-який час. У контексті такої діяльності важко забезпечити якийсь загальний режим

робочого часу без наявності відхилень, адже протидіяти злочинам та особам, які їх вчиняють, необхідно і вдень, і вночі, у вихідні та святкові дні.

Стосовно забезпечення публічної безпеки та порядку, то в цьому разі також існує певна специфіка. Щоб її зрозуміти, необхідно чітко усвідомлювати сутність вказаної категорії. Незважаючи на те, що в положеннях Закону України «Про Національну поліцію» від 02.07.2015 № 580-VIII неодноразово зустрічається поняття «публічна безпека і порядок», його офіційне тлумачення на сьогодні відсутнє. Безпосередньо слово «публічний» означає щось відкрите, прилюдне або ж гласне [194, с. 49]. Публічна безпека і порядок є новелою в поліцейській діяльності та нормативних положеннях, які її регламентують, адже це поняття з'явилося в нашій країні після реформування правоохоронної системи та створення НПУ, ставши заміною поняття «громадський порядок». Проте активно поняття публічної безпеки та порядку застосовувались у зарубіжних країнах, про що наголошували науковці. Наприклад, О. С. Проневич у дослідженні ролі й місця поліції в системі органів публічної адміністрації Польщі відзначив, що публічна безпека, з одного боку, передбачає збереження порядку та суспільних цінностей, які охороняють державу й громадян перед загрозливими для правопорядку явищами, а з іншого – означає фактичний стан, що уможливорює без загрози шкоди нормальне функціонування державної організації й реалізації її інтересів, збереження життя, здоров'я та майна людей, а також користування правами й свободами, гарантованими конституцією та іншими правовими актами [146, с. 743; 61, с. 459–460].

О. В. Батраченко зміст публічної безпеки розкриває таким чином: «Ступінь захищеності життєво важливих інтересів, прав та свобод людини та громадянина є пріоритетним завданням кожного державного органу, органу місцевого самоврядування та їх посадових осіб. Публічний порядок означає рівень упорядкування публічних правовідносин і всієї публічно-правової системи, в рамках якого кожна особа, державний орган, орган місцевого

самоврядування та їх посадові особи добровільно дотримуються правових та морально-етичних норм, культурних та інших соціальних правил, виконують відповідні вимоги з метою забезпечення громадської безпеки і загального благополуччя» [7, с. 5; 5]. Аналізуючи це ж питання, О. М. Швець визначив ключові ознаки публічної безпеки та порядку: по-перше, захищеність життєво важливих для суспільства й особи інтересів (зокрема здоров'я); по-друге, наявність почуття безпеки й суспільного спокою щодо різного роду загроз (в тому числі й природного, у нашому випадку вірусного, характеру), а також відсутність страху перед ними; по-третє, державний характер забезпечення запобігання порушенням публічної безпеки та порядку [204, с. 240–241].

Таким чином, публічна безпека та порядок – це якісна характеристика суспільних відносин та життя населення України, яка передбачає захищеність всієї соціальної сфери від будь-яких протиправних посягань, стан непорушності прав та свобод людини і громадянина, а також системну дію превентивних правоохоронних механізмів. Фактично, забезпечення публічної безпеки та порядку є постійною превентивною роботою Національної поліції, яка передує протидії злочинності та спрямована насамперед саме на детермінуючі її фактори, зокрема, адміністративні правопорушення, котрі мають менш значну суспільну небезпеку.

Внаслідок цього забезпечення публічної безпеки та порядку повинно здійснюватися постійно, передбачати систематичну і тісну роботу з населенням, а також нарощення «поліцейської присутності» у критичні моменти суспільної активності, наприклад, при проведенні масових публічних заходів (мітингів, концертів, пікетів тощо), під час яких можливі різноманітні порушення прав та свобод людини. «Постійність» вказаної діяльності передбачає необхідність залучення поліцейських до роботи понад норму та загальний розпорядок. Прикладом є служба у святкові дні під час масових святкувань Різдва Христового, Нового року та інших подібних

загальнонаціональних свят, коли ризик вчинення кримінальних та адміністративних правопорушень є максимальним.

У підсумку проведеного наукового аналізу зауважимо, що на сьогодні, враховуючи положення відомчого законодавства України про діяльність поліції, до організаційно-правових засад встановлення режиму робочого часу поліцейських належать: по-перше, принцип безперервності діяльності Національної поліції України; по-друге, загальна структура поліції; по-третє, особлива управлінська влада керівників органів та підрозділів поліції; по-четверте, повноваження поліції з реалізації окремих завдань у правоохоронному секторі держави, зокрема: протидія злочинності та забезпечення публічної безпеки і порядку. На наш погляд, саме в цих організаційно-правових основах роботи органів та підрозділів поліції, а також кожного окремого поліцейського виражається нетиповий підхід до забезпечення та встановлення режиму їх робочого часу порівняно з працівниками інших підприємств, установ та організацій.

2.2. Правове регулювання відхилень від нормальної тривалості робочого часу поліцейських

Специфіка робочого часу поліцейських, а також завдання та функції, які вони виконують кожного дня, обумовлює наявність відхилень від нормальної тривалості робочого часу. Втім, необхідно зауважити, що не всі різновиди робочого часу можна трактувати як «відхилення». В такому випадку мова йде про надурочні роботи, тобто службу в нічний час, службу у святкові дні та вихідні дні, а також службу за нерівномірним графіком. Саме в межах даних різновидів відбувається зміна нормальної тривалості робочого процесу поліцейських і необхідність виконувати функціональні обов'язки у більш широкі часові відрізки, які, своєю чергою, звужують час відпочинку.

Основу правового регулювання відхилень від нормальної тривалості робочого часу поліцейських становить Закон України «Про Національну поліцію» від 02.07.2015 № 580-VIII, адже саме там останні перелічено. Положення цього нормативного акта стали суттєвим проривом у регламенті трудових відносин та розподілу трудового часу поліцейських, адже набули законодавчого регулювання. До моменту його прийняття, в період існування міліції, законодавче трактування питання робочого часу було значно вужчим. Зокрема, стаття 22 Закону України «Про міліцію» від 20.12.1990 № 565-XII декларувала наступне: «Для працівників міліції встановлюється 41-годинний робочий тиждень. У необхідних випадках особи рядового і начальницького складу несуть службу понад встановлену тривалість робочого часу, а також у вихідні та святкові дні» [134].

Наведений аспект показує суттєвий контраст у питанні розвитку правового регулювання відхилень робочого часу, яке проявилось в удосконаленні законодавчих норм та їх текстового розширення. Зауважимо, що закон – це нормативно-правовий акт вищої юридичної сили, що регулює найбільш значущі, найважливіші суспільні відносини шляхом встановлення загальнообов’язкових правил (норм); прийнятий в особливому порядку законодавчим органом (парламентом) або безпосередньо народом. Звернути увагу варто на те, що закон саме регулює, а не декларує. Декларувати права може виключно Конституція, а закон повинен врегулювати правовідносини, які виникають у ході реалізації цих прав, а не відтворювати конституційні положення [94; 27, с. 31]. «Закон – це позитивні, зрозумілі, всезагальні норми, в яких свобода набуває теоретичного існування, незалежного від сваволі окремого індивіда. Звід законів є біблією волі народу», – зауважує Н. М. Пархоменко [111, с. 14].

Отже, закон є центральним «провідником» права до правових відносин. На виконання Конституції законами визначаються загальнообов’язкові правила (норми), відповідно до яких суспільство живе, а його представники

взаємодіють одне з одним. Проте, відмінність закону від Конституції, як зауважують вчені, у його регулятивному, а не декларативному значенні. Тобто, констатація певного питання за відсутності конкретизації його змісту та механізму реалізації – це факт недосконалої законодавчої урегульованості останнього. Саме така проблема існувала у «міліцейському» законодавстві та, на наш погляд, все ще актуальна для законодавства про поліцію. Безперечно, встановлення на рівні Закону України «Про Національну поліцію» від 02.07.2015 № 580-VIII переліку можливих відхилень від нормальної тривалості робочого часу поліцейських – це, безперечно, прорив, але поряд із цим законодавець жодним чином не звертає увагу на підстави таких відхилень, суб'єктів, які можуть їх вводити, форми їх юридичного оформлення і таке інше.

Не виправляють зазначену проблему і відомчі підзаконні документи з питань діяльності поліції, хоча питання регламенту робочого часу поліцейських та його відхилень фігурує у положеннях декількох актів подібного характеру. Наприклад, Наказ МВС «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» від 07.07.2017 № 575 регулює особливості невідкладного реагування підрозділами поліції на заяви та повідомлення про кримінальні правопорушення. Так, згідно з Розділом II документа, «про надходження до органу, підрозділу поліції заяви або повідомлення про вчинене кримінальне правопорушення уповноважений працівник чергової частини зобов'язаний негайно доповісти керівникові органу досудового розслідування (дізнання), який визначає слідчого (дізнавача), що здійснюватиме досудове розслідування, а також поінформувати керівника органу, підрозділу поліції. Слідчий (дізнавач), невідкладно, але не пізніше 24 годин після подання заяви, повідомлення про вчинене кримінальне правопорушення або після самостійного виявлення ним

з будь-якого джерела обставин, що можуть свідчити про вчинення кримінального правопорушення, зобов'язаний внести відповідні відомості до Єдиного реєстру досудових розслідувань (далі – ЄРДР) та розпочати розслідування. Після надходження до органу, підрозділу поліції інформації про вчинення кримінального правопорушення та внесення інформації до ЄРДР під керівництвом начальника органу, підрозділу поліції здійснюється комплекс першочергових заходів та невідкладних слідчих (розшукових) дій, у тому числі за дорученням слідчого (дізнавача), спрямованих на встановлення особи, яка вчинила кримінальне правопорушення, та з'ясування всіх обставин події» [128].

Реагування на заяви та повідомлення про кримінальні правопорушення здійснюють слідчо-оперативні групи (далі – СОГ), завданнями яких є «виявлення, фіксація, вилучення та пакування слідів кримінального правопорушення, речових доказів, установлення свідків та потерпілих, з'ясування обставин кримінального правопорушення, що мають значення для всебічного, повного і неупередженого їх дослідження та встановлення осіб, які його вчинили. СОГ створюються при чергових частинах органів та підрозділів поліції. Склад цих груп формується з працівників поліції відповідно до графіка чергування, затвердженого керівником органу, підрозділу поліції та погодженого з керівником органу досудового розслідування (дізнання). До складу СОГ включаються слідчий (дізнавач), працівник оперативного підрозділу, інспектор-криміналіст (технік-криміналіст), а також (за необхідності) кінолог зі службовим собакою» [128].

На відміну від чергової служби, працівники СОГ не працюють за змінами. Залучення їх до подібної праці відбувається у форматі чергування, в зв'язку з чим роботу СОГ цілком можна віднести до надурочної праці. Особливості роботи працівників поліції у складі СОГ більш детально регульовані Наказом МВС «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» від 27.04.2020 № 357.

Відповідно до Розділу XIII документа, наряди поліції несуть службу відповідно до графіків чергувань, затверджених у встановленому порядку керівниками органів (підрозділів) поліції або особами, які виконують їх обов'язки, а в разі ускладнення оперативної обстановки до несення служби долучаються додаткові наряди поліції за рішенням керівників органів (підрозділів) поліції. СОГ чергують цілодобово. Начальник територіального підрозділу поліції зі штатною чисельністю до 60 одиниць може дозволити членам СОГ після 20:00, з урахуванням оперативної обстановки, перебувати за місцем проживання за умови визначення порядку прибуття зазначених працівників до місця вчинення правопорушення або події [130].

Іншим прикладом підзаконного документа, в рамках якого приділено увагу особливостям відхилення від нормальної тривалості робочого часу поліцейських, є Наказ МВС «Про затвердження Інструкції про порядок переведення органів Національної поліції України на посилений варіант службової діяльності» від 10.12.2015 № 1560. Згідно з положеннями документа, у разі введення посиленого варіанта несення служби чисельність поліцейських сил може бути збільшена шляхом: «тимчасової відміни вихідних днів для поліцейських та відкликання їх із відпусток; припинення здійснення відряджень або відкликання з них поліцейських; установлення для поліцейських (крім добових нарядів) несення служби понад установлену тривалість робочого часу, а також у вихідні та святкові дні, але не більше 12-годинного робочого дня та шестиденного робочого тижня» [132].

Залежно від оперативної обстановки керівник, який має право введення посиленого варіанта, може перевести поліцейських на їх компактне розміщення у службових приміщеннях поліції або в гуртожитках, готелях та інших приміщеннях для тимчасового проживання з дотриманням санітарно-гігієнічних норм. Крім того, у комплексі завдань із забезпечення посиленого

варіанта передбачається: «1) установа добового чергування керівництва поліції; 2) посилення добових нарядів чергових частин та слідчо-оперативних груп, створення груп документування або збільшення їх чисельності; 3) забезпечення чергування поліцейських у кількості, необхідній для виконання поставлених службових завдань; 4) розгортання додаткових контрольно-пропускних пунктів, маршрутів та постів, інших нарядів згідно з типовими планами або залежно від обстановки, що склалася; 5) посилення охорони важливих об'єктів, у тому числі об'єктів спеціальних установ поліції та прилеглих до них територій, та осіб, які в них утримуються; 6) максимальне відпрацювання території, що обслуговується, а також залучення для забезпечення публічної безпеки і порядку додаткових сил та засобів; 7) перевірка протипожежного стану об'єктів системи поліції, готовності протипожежних засобів; 8) формування (за необхідності) зведених загонів у разі загрози виникнення або виникнення групових порушень публічної безпеки і порядку чи масових заворушень; 9) створення мобільного резерву сил і засобів; 10) обов'язкова перевірка наявності, стану, додержання порядку збереження зброї, боєприпасів, вибухових, сильнодіючих, отруйних речовин, спеціальних засобів, посилений контроль за їх видачею» [132].

Особливості відхилень від нормальної тривалості робочого часу поліцейських також опосередковано регламентують підзаконні документи, що встановлюють функції окремих підрозділів поліції. Наприклад, Наказ МВС «Про організацію діяльності слідчих підрозділів Національної поліції України» від 06.07.2017 № 570 визначає: «діяльність слідчих підрозділів здійснюється відповідно до принципів верховенства права, законності, рівності перед законом і судом, поваги до людської гідності, забезпечення права на свободу та особисту недоторканність, недоторканності житла чи іншого володіння особи, таємниці спілкування, невтручання в приватне життя, недоторканності права власності, презумпції невинуватості та забезпечення доведеності вини, свободи від самовикриття та права не

свідчити проти близьких родичів та членів сім'ї, заборони двічі притягувати до кримінальної відповідальності за одне і те саме правопорушення, забезпечення права на захист, змагальності сторін кримінального провадження та свободи в поданні ними суду своїх доказів і у доведенні перед судом їх переконливості, безпосередності дослідження показань, речей і документів, забезпечення права на оскарження процесуальних рішень, дій чи бездіяльності, публічності, диспозитивності, розумності строків досудового розслідування» [138].

Слідчий, відповідно до Наказу, – це службова особа органу Національної поліції України, уповноважена в межах компетенції, передбаченої КПК України, здійснювати досудове розслідування кримінальних правопорушень. Під час досудового розслідування слідчий самостійно приймає процесуальні рішення, крім випадків, коли законом передбачено винесення рішення слідчого судді, суду або згода прокурора чи погодження керівника слідчого підрозділу, або якщо рішення про його проведення приймає виключно прокурор, і є відповідальним за законне та своєчасне виконання цих рішень. При виконанні своїх службових обов'язків слідчий зобов'язаний: 1) під час досудового розслідування дотримуватися вимог Конституції України, КПК України та законів України, міжнародних договорів, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України; 2) забезпечувати повне, усебічне та неупереджене розслідування кримінальних правопорушень у межах установлених КПК України строків; 3) виконувати доручення та вказівки прокурора, які надаються в письмовій формі; 4) забезпечувати реалізацію в повному обсязі прав і законних інтересів усіх учасників кримінального провадження; 5) не розголошувати відомості, що становлять державну чи іншу таємницю, що охороняється законом, інформацію про приватне (особисте і сімейне) життя особи та інші відомості, здобуті при розслідуванні кримінальних правопорушень; 6) не вчиняти будь-яких дій, що ганьблять звання слідчого і можуть викликати

сумнів у його об'єктивності та неупередженості; 7) у разі наявності підстав, передбачених кримінальним процесуальним законодавством, заявляти самовідвід від участі в кримінальному провадженні в порядку, визначеному статтею 80 КПК України [138].

Схожим документом є Наказ МВС «Про затвердження Інструкції з організації роботи підрозділів ювенальної превенції Національної поліції України» від 19.12.2017 № 1044. Відповідно до тексту останнього, поліцейські підрозділи ювенальної превенції реалізують профілактичну діяльність, спрямовану на запобігання вчиненню дітьми кримінальних і адміністративних правопорушень, виявлення причин і умов, які цьому сприяють, вжиття в межах своєї компетенції заходів для їх усунення; беруть участь в установленні місцезнаходження дитини в разі її безвісного зникнення чи при отриманні даних для цього в межах кримінального провадження, відкритого за фактом її безвісного зникнення; взаємодіють з іншими підрозділами НПУ, органами державної влади та місцевого самоврядування з питань забезпечення прав та законних інтересів дітей і таке інше [131].

Окремі повноваження цих підрозділів, відповідно до покладених на них функцій, характеризують ненормованість роботи їх працівників, що виражена в необхідності проведення негайних заходів з установлення місцезнаходження дитини, яка зникла безвісти. Так, відповідно до Наказу, Поліцейський підрозділу ювенальної превенції у взаємодії з іншими уповноваженими органами та підрозділами НПУ після отримання повідомлення про дитину, яка безвісти зникла, бере участь у проведенні першочергових заходів щодо встановлення її місцезнаходження, які передбачають: «установлення часу, місця, обставин зникнення дитини, індивідуальних особливостей дитини, її уподобань, фізичного та психічного стану на момент зникнення; опитування батьків, законних представників, сусідів або інших осіб, що можуть висвітлити обставини зникнення;

отримання фото дитини, інформації щодо особливих прикмет зовнішності, одягу та речей, які були в дитини на час зникнення; складання опису зовнішніх ознак, особливих прикмет, речей та одягу з метою розроблення орієнтування; з'ясування взаємовідносин, що склалися у дитини в сім'ї, навчально-виховному закладі чи спеціальній установі для дітей; складання схеми родинних, шкільних і позашкільних зв'язків, а також установа контактів зниклої дитини в соціальних мережах; установа наявності мобільного телефону, його IMEI та номера абонента; вжиття заходів щодо встановлення можливих місць перебування дитини з урахуванням рельєфу місцевості в районі зникнення, а також гідрометеорологічних умов у день зникнення; відпрацювання місцевості, де зникла дитина» [131].

«Під час встановлення місцезнаходження дитини, яка перебувала в розшуку як безвісти зникла, поліцейський підрозділу ювенальної превенції у взаємодії з іншими уповноваженими органами та підрозділами НПУ вживає заходів щодо передання дитини батькам, іншим законним представникам, в разі їх відсутності – представникові органу опіки і піклування або доставляє до закладів соціального захисту дітей, про що інформує ініціатора розшуку» [131].

Таким чином, на підзаконному рівні існує значне коло нормативних актів, які регламентують особливості відхилень від нормальної тривалості робочого часу поліцейських. Проте, як і Закон України «Про Національну поліцію», підзаконний матеріал є недосконалим та має велике коло проблем:

- по-перше, лише в окремих підзаконних документах закріплюється конкретний порядок порушення нормальної тривалості робочого часу поліцейських;

- по-друге, в більшості випадків у підзаконних документах відхилення від нормальної тривалості робочого часу окреслюються як принципи роботи відповідних поліцейських підрозділів, проте прямих норм, які б відповідали на питання «чому» та «як» ці підрозділи повинні працювати, за яким

механізмом змінюється їх робочий час, підзаконна нормативно-правова база не містить;

– по-третє, відхилення від нормальної тривалості робочого часу поліцейських розчинюється в підзаконних документах, що регулюють обов'язки, повноваження й завдання відповідних органів і підрозділів поліції та встановлюють «невідкладність» їх роботи, виконання заходів із протидії злочинності, а також реалізації інших поліцейських завдань.

Тож, як і названий Закон, накази, інструкції та інші підзаконні документи не дають конкретики про те, як саме та у зв'язку з чим може змінюватись робочий час поліцейських. Відомча нормативна база регламентує безліч прикладів надурочної роботи, однак не встановлює її граничних показників, особливостей розподілу відхилень між працівниками і таке інше. Ситуація також ускладнюється тим, що правове регулювання відхилень від нормальної тривалості робочого часу поліцейських в окремій частині відбувається за допомогою актів управління, тобто наказів керівництва органів і підрозділів поліції.

У науковій літературі наказ, як правило, тлумачиться як розпорядчий документ, що видається керівником підприємства, організації, установи на правах єдиноначальності й у межах своєї компетенції. Накази видають на основі й для виконання законів, постанов і розпоряджень уряду, наказів і директивних вказівок вищих органів [13]. На думку Н. Ф. Лати, наказ – правовий акт, виданий з метою вирішення основних і оперативних завдань органом виконавчої влади чи його керівником, що діє на основі єдиноначальності, містить вимогу необхідності вчинення будь-якої дії або утримання від неї широкому колу організації та посадовим особам незалежно від підпорядкування та форм власності. [82, с. 74]. За словами Б. І. Сазонова, наказ – це правовий документ, що починає управлінський цикл, через що адекватне сприйняття закладеної в ньому інформації має важливе значення для всієї організації управління [12, с. 31]. В. П. Малков запропонував таке

визначення наказу: «Під наказом чи розпорядженням розуміється встановлена законом або іншим правовим актом юридична форма припису уповноваженої на це посадової особи, органу державної влади або органу місцевого самоврядування (начальника), а також припису іншої офіційної особи, яка виконує тимчасово чи постійно організаційно-розпорядчі або адміністративні функції в організаціях і об'єднаннях будь-яких форм власності, з приводу засвідчення фактів та обставин, що мають юридичне значення, або які зобов'язують іншу особу (осіб) виконати певне діяння» [39, с. 136]. М. І. Хавронюком також запропоновано розгорнуте визначення, а саме: «Наказ – це пряма обов'язкова для виконання усна, письмова чи передана через технічні засоби зв'язку вимога керівництва відповідного органу влади, господарського управління чи контролю, установи, організації чи підприємства, їх структурного підрозділу тощо про вчинення або не вчинення підлеглим (групою підлеглих) якихось дій по службі. Наказ є також однією з форм реалізації владних функцій, організаційно-розпорядчих або адміністративно-господарських обов'язків посадової особи» [99, с. 78].

Цікавою та об'ємною є характеристика наказів, запропонована В. П. Богуцьким, В. Н. Гаращуком і деякими іншими науковцями, які доводять: «Накази – це акти управління, видані у процесі здійснення єдиноначальності відповідними посадовими особами органів виконавчої влади. Наказ – найбільш категорична форма виразу керівного рішення. Він зобов'язує підлеглих точно виконати запропоноване рішення у встановлені терміни та може передбачати санкції у разі його невиконання. Наказ може вказувати, як слід діяти та як не варто. Перший тип наказу можна назвати розпорядженням, другий – заборобою. Припис, виданий усно, у встановленій формі та негайним терміном виконання (наприклад, у ситуації надзвичайного стану, в контексті діяльності армії), має характер команди. Накази видаються керівниками єдино-початкових органів управління: міністрами, головами

державних комітетів, головами державних департаментів, державних служб, начальниками головних управлінь, завідувачами відділів та управліннями державних адміністрацій, керівниками державних (недержавних) підприємств та установ тощо. Накази в залежності від характеру регульованих питань можуть бути як нормативними, так і індивідуальними» [1, с. 152].

Наступну позицію з приводу ролі наказів у діяльності правоохоронних органів запропонував у своїй дисертаційній роботі С. Ф. Денисюк: «Наказ – це різновид акту управління, за допомогою якого організується робота кожного правоохоронного органу. Накази можуть містити приписи індивідуального характеру (одноразове виконання – індивідуальні накази), а також передбачати правила, розраховані на тривале й неодноразове застосування (нормативні накази). Накази видаються одноосібно керівниками правоохоронних органів і звернені до підпорядкованих апаратів, посадових осіб та інших працівників. В окремих випадках можуть видаватися накази про заохочення представників громадськості, військовослужбовців та інших громадян за активну участь в охороні порядку й надання допомоги правоохоронним органам» [34, с. 165].

Виходячи з вищевикладеного, наказ – це, в першу чергу, формалізований підзаконний нормативний акт, який застосовується в межах управлінських відносин. Наказами може регулюватись різний обсяг правовідносин і конкретних питань, що виникають в аспекті роботи соціальних спільнот, як-от установи, організації, підприємства і таке інше. Зазначений підзаконний акт є невід’ємною складовою індивідуального управління, тобто, відносин «керівник – підлеглі». Наказами оформлюються рішення керівника, які впливають на статус підпорядкованих йому осіб. Крім того, цими актами в рівній мірі регламентовано відносини як адміністративної, так і трудової належності.

Водночас накази локального характеру відрізняються від наказів, прийнятих на центральному рівні. На відміну від останніх, формалізованих, цілісних документів, які існують для упорядкування значних обсягів суспільних відносин і містять у собі важливі правові механізми реалізації законодавчих положень, накази локальні – це «усічені» юридичні акти, які ґрунтуються на законодавстві України, але регламентують точкові відносини та питання, а також не мають такої суворої вимоги щодо формалізованості.

На перший погляд, регламент подібними юридичними документами такого важливого питання, як розподіл робочого часу та його відхилень, має відбуватись на більш високому нормативно-правовому рівні. Адже накази керівника, хоча і базуються на законодавстві, не позбавлені суб'єктивізму. Проте в діяльності поліцейських даний недолік має місце, про що зауважено в декількох документах відомчої нормативно-правової бази.

Наприклад, наступне положення міститься в Інструкції з організації взаємодії органів досудового розслідування з іншими органами та підрозділами Національної поліції України в запобіганні кримінальним правопорушенням, їх виявленні та розслідуванні від 07.07.2017 № 517: «Комплексне використання сил і засобів усіх органів та підрозділів поліції під час розслідування та розкриття кримінальних правопорушень організовують Голова Національної поліції України, керівники відповідних структурних підрозділів апарату центрального органу управління поліцією, міжрегіональних територіальних органів Національної поліції, головних управлінь Національної поліції в Автономній Республіці Крим та м. Севастополі, областях, м. Києві та підпорядкованих їм органів і підрозділів поліції на засадах централізації управління ними, координації вжитих заходів і забезпечення належної взаємодії». Окрім того, відповідно до того ж документа, начальники ГУНП, їх територіальних (відокремлених) підрозділів є відповідальними за організацію своєчасного направлення на місце події слідчо-оперативної групи у повному складі, інших працівників

органу, підрозділу поліції залежно від обставин і характеру вчиненого кримінального правопорушення та доставляння за необхідності до місця події спеціалістів інших органів. У разі вчинення особливо тяжких злочинів, а також кримінальних правопорушень, які викликають значний суспільний резонанс, керівник органу, підрозділу поліції (у разі його відсутності – особа, яка виконує його обов'язки) зобов'язаний особисто виїхати на місце пригоди, забезпечити проведення огляду місця події СОГ, організувати належну взаємодію між працівниками поліції при проведенні першочергових заходів та невідкладних слідчих (розшукових) дій, забезпечити залучення додаткових сил і засобів, надання іншої необхідної допомоги членам СОГ для встановлення події кримінального правопорушення та особи, яка його вчинила» [128].

Слід взяти до уваги також особливості планування сил і засобів, залучених до реагування на заяви і повідомлення про правопорушення або події згідно з Наказом МВС «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» від 27.04.2020 № 357. В розділі VII документа зазначається: «Щотижня (рекомендовано щоп'ятниці на наступний тиждень) старші служб ГУНП, територіальних (відокремлених) підрозділів, відповідальні посадові особи управлінь патрульної поліції Департаменту патрульної поліції Національної поліції України, органів поліції охорони Національної поліції України надають до чергової частини затверджені графіки чергування поліцейських підпорядкованих служб, що заступають у складі нарядів поліції, на наступний тиждень» [130].

Важливе значення накази керівників органів та підрозділів поліції мають у контексті розподілу робочого часу поліцейських в рамках посиленого варіанту службової діяльності. Відповідно до Наказу МВС від 10.12.2015 № 1560: «Переведення на посилений варіант здійснюється

шляхом видання наказу і доведення його до відома підпорядкованих поліцейських. У наказі про переведення на посилений варіант зазначаються: 1) обґрунтування необхідності переведення; 2) час, з якого вводиться посилений варіант, і строк, на який він вводиться; 3) межі території, на якій вводиться посилений варіант; 4) забезпечення поліцейських вогнепальною зброєю, оснащення їх спецзасобами та засобами зв'язку; 5) інші питання, що обумовлені цією Інструкцією» [132].

Положення вищенаведених наказів доводять, що регулювання відхилень від нормальної тривалості робочого часу поліцейських у межах їх трудового процесу покладається на керівників останніх, яким відомчими актами надаються права залучати працівників органів та підрозділів НПУ до виконання службових завдань понад часові норми їх праці. Тобто фактично на сьогодні склалась тенденція того, що відхилення від нормальної тривалості робочого часу регламентовані здебільшого на локальному рівні, при цьому відсутні будь-які вимоги до змісту документів, якими управлінські рішення про необхідність таких відхилень юридично оформлюються.

У підсумку відзначимо, що сучасна система правового регулювання відхилень від нормальної тривалості робочого часу поліцейських має значний перелік недосконалостей, основними з яких є: по-перше, неосвітленість у відомчій нормативно-правовій базі механізму надурочної праці поліцейських та її граничних розмірів; по-друге, можливість регулювання таких відхилень на локальному рівні, управлінськими юридичними актами керівників органів і підрозділів Національної поліції України.

2.3. Гарантії та компенсації при відхиленні установлених норм робочого часу поліцейських

Будь-які права та свободи людини, громадянина визнаються непорушними, окрім прямо передбачених законом випадків, коли звуження або обмеження інтересів фізичної особи є необхідним. Проте навіть у таких випадках держава створює умови, за яких будь-які обмеження людських прав і свобод мінімально впливають на їх соціальне життя та не перевищують своєї інтенсивності, іншими словами, є гуманними, застосовуваними тільки для досягнення чітко встановлених законодавством цілей. Це можливо внаслідок спеціальних гарантій та компенсацій.

Оцінюючи відхилення від установлених норм трудового часу працівників органів та підрозділів НПУ, також важливо виділити гарантії та компенсації, які мають місце в даному питанні. Адже в цьому випадку мова йде про умисне обмеження законних трудових прав поліцейських, що відбувається з об'єктивних, незалежних від вказаних суб'єктів причин, а не на підставі якихось негативних обставин, наприклад, вчинення співробітниками поліції правопорушень.

Так, гарантії та компенсації хоча й подібні, але в цілому є різними категоріями. Зокрема, термін «гарантія» має французькі корені (від термінів «garantie» та «garantir» – запорука, забезпечувати щось). У більшості словників гарантії тлумачаться як певна умова, або фактор, що забезпечує що-небудь [16, с. 173; 18, с. 173]. Словник іншомовних слів трактує термін «гарантія» як поруку в будь-чому, забезпечення; засоби, способи та умови, за допомогою яких здійснюється забезпечення наданих прав. Гарантувати – означає захищати, забезпечувати, робити реальним [169, с. 130]. Відповідно до окремої наукової думки, в загальному сенсі слово «гарантія» може означати захід або заходи, результатом яких є забезпечення ефективності того чи іншого правила або сталість будь-якого положення, а у

міжнародному – обов’язок держави встановити та підтримувати певне положення міжнародно-правового характеру [195, с. 71]. Таким чином, поняття «гарантія», виходячи із загально-етимологічних визначень терміна – це умова, фактор, аспект, який забезпечує існування або функціонування якогось об’єкта.

У правовій літературі гарантії розглядаються по-різному, але, як правило, вони стосуються правильної роботи правових інститутів або ж забезпечення реалізації прав та свобод людини і громадянина. Наприклад, у Юридичному словнику за редакцією Б. М. Бабія, Ф. Г. Бурчака, В. М. Корецького та В. В. Цветкова гарантії – це закріплені в юридичних нормах правові засоби, які безпосередньо спрямовані на забезпечення правомірної поведінки учасників тих чи інших суспільних відносин або нормального функціонування того чи іншого інституту [213, с. 132].

Безпосередньо серед представників юридичної науки на сьогодні відсутня єдність думок з приводу сутності гарантій у праві. Наприклад, Н. С. Малейн акцентує увагу на тому, що гарантії – це юридичні, економічні, політичні та інші умови, засоби, способи, які забезпечують здійснення законних інтересів в повному обсязі, усебічно охороняють права і свободи. Поняття «гарантії» охоплює всю сукупність об’єктивних і суб’єктивних чинників, спрямовану на практичну реалізацію прав і свобод, на усунення можливих перешкод їх повного або належного здійснення [66, с. 72]. За О. Ф. Скакун гарантіями є система соціально-економічних, політичних, юридичних умов, способів і засобів, які забезпечують фактичну реалізацію, охорону та надійний захист людських прав, а також належну роботу юридичних інститутів [168, с. 82].

Відповідно до іншої, більш вузької позиції, яку підтримує М. С. Строгович, гарантії – це встановлені законом, нормами права засоби, способи, якими охороняються і захищаються права громадян, припиняються та усуваються їх порушення, відновлюються порушені права [86, с. 26].

Дотримується цієї ж позиції О. І. Ткачук, за розумінням якого термін «гарантія» застосовується для позначення умов, способів чи засобів, які дуже різноманітні за своєю природою та характером і за допомогою яких здійснюється забезпечення прав, свобод чи законних інтересів певної особи, а також забезпечення виконання покладених на цю особу обов'язків [181, с. 140]. Цікавим до аналізу є науковий підхід А. В. Пономаренка, котрий наголошує, що юридичні гарантії – це відображені у нормативно-правових актах, які приймаються уповноваженими на те державними органами і являють собою сукупність умов, способів та засобів, за допомогою яких визначаються умови і порядок реалізації, здійснення прав і свобод особи, а також їх охорони, захисту та відновлення у разі порушення [118, с. 41; 216].

М. В. Сорочишин вважає, що юридичні гарантії – це правові та організаційно-правові засоби і способи, за допомогою яких забезпечується реалізація прав та виконання обов'язків, передбачених законодавством. Вони являють собою складну систему взаємодіючих елементів, що дають змогу організувати різностороннє забезпечення, яке охоплює різні стадії реалізації прав та обов'язків, захист від посягань, поновлення порушених юридичних прав [172, с. 83]. Проводячи свої наукові дослідження у тій же площині, В. С. Пересунько дійшов висновку, що гарантії у праві варто визначати як передбачені правовими нормами правила та умови, які гарантують права осіб у процесі виникнення, існування, зміни та припинення правовідношення [113; 91].

У науковій площині також можна виділити підходи, які об'єктивно не підпадають під жодну з представлених вище груп тлумачень. Наприклад, відповідно до підходу О. В. Міцкевича: «Гарантії являють собою встановлений державою порядок діяльності державних органів та установ, громадських організацій, спрямований на попередження й припинення посягань на права громадян, на відновлення цих прав і залучення до

відповідальності за порушення цих прав» [97, с. 16]. Водночас В. О. Патюліна вказує у своїх наукових працях, що гарантії – це правові норми, що визначають специфічні юридичні засоби, умови та порядок реалізації прав, юридичні засоби їх охорони та захисту у випадку їх порушення [216].

У наукових працях окремих вчених досліджувались гарантії безпосередньо в межах трудової галузі права. Наприклад, О. А. Антон вважає юридичними гарантіями в трудовому праві систему правових норм, передбачених трудовим законодавством, які встановлюють вимогу певної поведінки суб'єктів трудових правовідносин (шляхом встановлення прав і обов'язків), забезпечуються санкціями і спрямовані на безперешкодну реалізацію та захист трудових прав [2]. С. В. Селезень пропонує: гарантії трудових прав працівників – це закріплені в законодавстві умови та засоби, що забезпечують суб'єктам трудових і похідних від них правовідносин реальні можливості для охорони, безперешкодного здійснення, відновлення (у разі порушення) їх суб'єктивних прав і належного виконання ними обов'язків [153]. В. С. Венедиктов та М. І. Іншин під гарантіями трудових прав працівників мають на увазі умови й засоби, що забезпечують фактичне здійснення їх трудових прав та обов'язків, охорону й захист прав, здійснення їх трудових прав та обов'язків, охорону й захист прав, свобод і законних інтересів інших учасників правоохоронних відносин [20, с. 129; 147]. О. В. Кузніченко відзначає: «Гарантії трудових прав працівників – це правові засоби та способи, найважливіша функція яких полягає в досягненні ними цілей правового регулювання. Вона виявляється в тому, що в результаті реалізації правових засобів забезпечується рух і захист трудових прав і законних інтересів працівників, гарантується їх законне і справедливе задоволення» [78, с. 27].

Наявність багаторівневих, полігалузевих, різнопланових, багатоаспектних підходів до тлумачення категорії «гарантії» доводять її

особливу складність. Водночас детальний розгляд всіх наукових позицій дозволяє виокремити систему загальних ознак цього явища:

- по-перше, це забезпечувальна категорія, яка має єдину мету – зробити так, щоб відповідний правовий інститут, механізм, права або свободи громадян реалізовувались правильно;

- по-друге, виражені у нормах права, що дає їм юридичну силу впливати на суспільно-правові відносини та поведінку їх суб'єктів;

- по-третє, виконують захисну функцію, адже відкривають можливість суб'єктам правових відносин користуватись інструментами правового захисту у разі порушення їх прав та законних інтересів;

- по-четверте, гарантії виконують захисну функцію, адже відкривають можливість суб'єктам правових відносин користуватись важелями правового захисту в разі порушення їх законних інтересів;

- по-п'яте, гарантії несуть в собі інформацію про належне та правильне використання юридичних прав та свобод, а також юридично значуще застереження про недопустимість порушень у відповідній сфері.

Таким чином, гарантії при відхиленні встановлених норм робочого часу поліцейських – це визначені в нормах чинного законодавства правові, економічні, соціальні та організаційні умови, інструменти та способи, що в своїй сукупності спрямовані на створення реальних можливостей для реалізації поліцейськими покладених на них трудових прав та інтересів при надурочній праці.

Варто зауважити, що гарантії при відхиленні встановлених норм робочого часу поліцейських досить тісно переплітаються із загальними гарантіями їх трудових прав та відображаються у нормах законодавства про працю. Так, загальні гарантії трудових прав працівників, у тому числі поліцейських, у питанні розподілу їх робочого (службового) часу регламентовано КЗпП. Зокрема, у абзаці 2 статті 2 йдеться про те, що всі «працівники реалізують право на працю шляхом укладення трудового

договору про роботу на підприємстві, в установі, організації або з фізичною особою. Працівники мають право на відпочинок відповідно до законів про обмеження робочого дня та робочого тижня і про щорічні оплачувані відпустки, право на здорові та безпечні умови праці, на об'єднання в професійні спілки та на вирішення колективних трудових конфліктів (спорів) у встановленому законом порядку, на участь в управлінні підприємством, установою, організацією, на матеріальне забезпечення в порядку соціального страхування в старості, а також у разі хвороби або реабілітації, повної або часткової втрати працездатності, на матеріальну допомогу в разі безробіття, на право звернення до суду для вирішення трудових спорів незалежно від характеру виконуваної роботи або займаної посади, крім випадків, передбачених законодавством, та інші права, встановлені законодавством. При цьому, забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їх прав, повідомлення про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень Закону України «Про запобігання корупції» від 14.10.2014 № 1700-VII, а також сприяння особі у здійсненні такого повідомлення, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання» [63].

Наведені норми встановлюють базові гарантії всіх трудових права та інтересів, а також рівність учасників трудових правовідносин незалежно від

сфери професійної діяльності, а також інших ознак. Тобто такі гарантії хоча й викладені у КЗпП, прямо стосуються інтересів поліцейських, у тому числі в аспекті відхилень від нормальної тривалості робочого часу. Так, по-перше, представлені статті КЗпП свідчать про те, що всі категорії працівників користуються рівними правами та можливостями в питаннях захисту своїх законних інтересів. Іншими словами, права та свободи поліцейських у сфері праці, зокрема, у правовідносинах з розподілу робочого часу, такі самі, як і в усіх інших категорій працівників підприємств, установ та організацій різних форм власності. По-друге, КЗпП визначає важливу гарантію рівності всі учасників трудових правовідносин. В аспекті досліджуваного питання її можна інтерпретувати як умову неможливості порушення нормальної тривалості робочого часу поліцейських з причин, які не обумовлені службовою необхідністю, а також штучного створення переваг у розподілі робочого часу серед персоналу органу чи підрозділу поліції.

Водночас КЗпП також містить цільові гарантії, які стосуються безпосередньо до питання робочого часу. Наприклад, відповідно до статті 53 Кодексу, напередодні святкових і неробочих днів тривалість роботи працівників скорочується на одну годину [63]. Окремі гарантії стосуються праці у нічний час. Зокрема, забороняється залучення до роботи в нічний час вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років і таке інше [63]. Деякі норми стосуються питання надурочних робіт. Наприклад, відповідно до статті 65 КЗпП, надурочні роботи не повинні перевищувати для кожного працівника чотирьох годин протягом двох днів поспіль і 120 годин на рік. Власник або уповноважений ним орган повинен вести облік надурочних робіт кожного працівника [63].

Взяти до уваги також варто норми статей 66 і 67 КЗпП. У першій ідеться про те, що працівникам надається перерва для відпочинку і харчування тривалістю не більше двох годин. Перерва не включається в робочий час. Перерва для відпочинку і харчування повинна надаватись, як

правило, через чотири години після початку роботи. Час початку і закінчення перерви встановлюється правилами внутрішнього трудового розпорядку. Працівники використовують час перерви на свій розсуд. На цей час вони можуть відлучатися з місця роботи [63]. Відповідно до статті 67 при п'ятиденному робочому тижні працівникам надаються два вихідні дні на тиждень. Загальним вихідним днем є неділя [63].

Окрема гарантія стосується особливостей юридичного оформлення роботи у вихідні дні. Згідно зі статтею 71 КЗпП залучення працівників до роботи у вихідні дні здійснюється за письмовим наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу [63].

Окрім вищевикладеного, існують гарантії «спеціального» значення, тобто передбачені не загальним трудовим законодавством, а відомчою нормативно-правовою базою, наприклад, Законом України «Про Національну поліцію» від 02.07.2015 № 580-VIII. У зазначеному акті гарантії діяльності поліцейських також є неоднорідними. Зокрема, відповідно до частини 10 статті 62 названого Закону, кожен без винятку поліцейський: «1) забезпечується належними умовами для виконання покладених на нього службових обов'язків; 2) отримує в органах поліції в установленому порядку інформацію, у тому числі з обмеженим доступом, та матеріали, необхідні для належного виконання покладених на нього обов'язків; 3) користується повноваженнями, передбаченими законодавством, незалежно від посади, яку він займає, місцезнаходження і часу; 4) своєчасно і в повному обсязі отримує грошове забезпечення та інші компенсаційні виплати відповідно до закону та інших нормативно-правових актів України; 5) у повному обсязі користується гарантіями соціального та правового захисту, передбаченими цим Законом та іншими актами законодавства; 6) захищає свої права, свободи та законні інтереси всіма способами, що передбачені законом; 7) під час виконання поліцейських повноважень користується безоплатно всіма видами громадського транспорту міського, приміського і місцевого сполучення (крім

таксі), а також попутним транспортом. Поліцейські, які виконують повноваження поліції на транспортних засобах, крім того, мають право на безоплатний проїзд у поїздах, на річкових і морських суднах. Під час службових відряджень поліцейські мають право на позачергове придбання квитків на всі види транспорту і розміщення в готелях при пред'явленні службового посвідчення та посвідчення про відрядження; 8) може бути переміщений по службі залежно від результатів виконання покладених на нього обов'язків та своїх професійних, особистих якостей» [136].

Водночас стаття 91 названого вище Закону встановлює цільові гарантії. Зокрема визначається, що вихідні, святкові та неробочі дні є днями відпочинку для всіх поліцейських, крім залучених до виконання службових обов'язків, яким надається відповідна компенсація [136].

Отже, на даному етапі дослідження ми можемо виділити дві групи гарантій, які поширюються на поліцейських в їх роботі та у разі відхилення від нормальної тривалості робочого часу, а саме:

1) загальні трудові гарантії праці, спільні для всіх категорій працівників, у тому числі поліцейських, які встановлюють умови та способи забезпечення трудових прав працівників, зокрема, в аспекті розподілу робочого часу, що закріплюються в КЗпП;

2) спеціальні гарантії службової (трудової) діяльності поліцейських – передбачений відомчим нормативно-правовим актом, Законом України «Про Національну поліцію» від 02.07.2015 № 580-VIII перелік умов праці, який гарантує поліцейським можливість користуватись всіма правами та обов'язками людини і громадянина, захищати свої трудові права та законні інтереси, а також отримувати компенсацію за надурочну роботу у святкові, вихідні та неробочі дні.

Крім розуміння, які саме на сьогодні існують гарантії при відхиленні встановлених норм робочого часу поліцейських, вищенаведений висновок

показує, що з ними тісно пов'язана категорія компенсацій. Відповідно до тлумачних словників, цей термін має декілька значень:

- 1) винагорода, плата за що-небудь; компенсація витрат, матеріальна компенсація;
- 2) урівноваження чого-небудь порушеного; моральна компенсація;
- 3) відшкодувати, поповнювати, вирівнювати, зрівноважувати що-небудь [103, с. 305; 52, с. 189; 209, с. 81].

В юридичній літературі термін «компенсація» розкривається як синонім поняття «відшкодування». Наприклад, у Юридичному словнику-довіднику вказується: «Відшкодування шкоди – компенсація майнових збитків, заподіяних шкодою» [214, с. 93]. В Юридичній енциклопедії цей термін розкривається таким чином: «Відшкодування шкоди визначається як цивільно-правова компенсація майнових збитків, заподіяних правопорушенням. Наприклад, відшкодування шкоди, заподіяної працівникові ушкодженням здоров'я, матеріальна компенсація за шкоду, завдану працівникові каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, пов'язаним з виконанням ним трудових обов'язків, а також за моральну шкоду, заподіяну йому власником підприємства» [211, с. 447, 448; 198, с. 200–201].

Таким чином, на відміну від гарантій, які несуть в собі статичні умови забезпечення дії або існування якогось об'єкта, компенсація передбачає процес відновлення, відшкодування чогось. При цьому гарантії можуть передбачати компенсації, через що обидві категорії співвідносяться, як частина та ціле.

Що стосується компенсацій при відхиленні встановлених норм робочого часу поліцейських, то відомче законодавство в цьому питанні дисонує з вимогами КЗпП. Згідно з ними, компенсується час за роботу у вихідні та святкові дні. Так, у статті 72 КЗпП з цього приводу вказано, що робота у вихідний день може компенсуватися, за згодою сторін, наданням

іншого дня відпочинку або у грошовій формі в подвійному розмірі. При цьому оплата за таку роботу передбачає підвищений розмір. У статті 107 з цього приводу зазначається, що робота у святковий та неробочий день оплачується в подвійному розмірі: «1) відрядникам – за подвійними відрядними розцінками; 2) працівникам, праця яких оплачується за годинними або денними ставками, – у розмірі подвійної годинної або денної ставки; 3) працівникам, які одержують місячний оклад, – у розмірі одинарної годинної або денної ставки зверх окладу, якщо робота у святковий і неробочий день провадилася в межах місячної норми робочого часу, і в розмірі подвійної годинної або денної ставки зверх окладу, якщо робота провадилася понад місячну норму. Оплата у зазначеному розмірі провадиться за години, фактично відпрацьовані у святковий і неробочий день. На бажання працівника, який працював у святковий і неробочий день, йому може бути наданий інший день відпочинку» [63].

Грошова компенсація за відхилення від нормальної тривалості робочого часу також передбачена й для інших випадків надурочної праці. Наприклад, робота у нічний час, відповідно до статті 108 КЗпП, «оплачується у підвищеному розмірі, встановлюваному генеральною, галузевою (регіональною) угодами та колективним договором, але не нижче 20 відсотків тарифної ставки (окладу) за кожну годину роботи у нічний час» [63].

Відомче законодавство лише частково наслідує положення КЗпП щодо компенсацій при відхиленні встановлених норм робочого часу поліцейських. В частині 5 статті 91 Закону України «Про Національну поліцію» від 02.07.2015 № 580-VIII зауважено: «Поліцейським, які виконували службові обов'язки у вихідні, святкові та неробочі дні, крім поліцейських, які працюють у змінному режимі, відповідний час для відпочинку в порядку компенсації надається протягом двох наступних місяців» [136].

Жодних матеріальних компенсацій у вигляді доплат за надурочну роботу інших типів та у святкові дні в положеннях відомчих нормативних актів не передбачено. На цей момент звертається увага в Наказі МВС «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» від 06.04.2016 № 260, а саме: «За виконання службових обов'язків понад установлений службовий час, у вихідні, святкові та неробочі дні грошове забезпечення поліцейським додатково не виплачується» [133].

Водночас сама система грошового забезпечення поліцейських відповідно до того ж Наказу визначається залежно від посади, спеціального звання, стажу служби в поліції, кваліфікації, наукового ступеня або вченого звання, а також інтенсивності та умов служби. Фактично, в такий спосіб відзнаїчається те, що особливості робочого часу поліцейських є важливим фактором встановлення розмірів оплати їх праці, однак його реального відображення у складі грошового забезпечення немає. Останнє за нормами документа складається з: посадового окладу, окладу за спеціальним званням, щомісячних додаткових видів грошового забезпечення, премій, одноразових додаткових видів грошового забезпечення [133].

Як компенсацію за специфічний режим робочого часу та наявність в ньому великої кількості відхилень можна вважати особливий підхід до обчислення відпусток працівників поліції. Згідно з положенням Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР право на відпустки мають громадяни України, які перебувають у трудових відносинах з підприємствами, установами, організаціями незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності, а також працюють за трудовим договором у фізичної особи. Право на відпустки забезпечується: гарантованим наданням відпустки визначеної тривалості зі збереженням на її

період місця роботи (посади), заробітної плати (допомоги); заборорою заміни відпустки грошовою компенсацією. Існує декілька різновидів відпусток, основною з яких є щорічна оплачувана, тривалість якої за відпрацьований робочий рік складає 24 календарних дні [123].

Водночас висока складність завдань, що покладаються на поліцію, та інтенсивність роботи встановлюють підвищену тривалість відпусток. Зазначений аспект регламентовано статтею 93 Закону України «Про Національну поліцію» від 02.07.2015 № 580-VIII, в тексті якої вказано: «Тривалість відпусток поліцейського обчислюється подовово. Святкові та неробочі дні до тривалості відпусток не включаються. Тривалість щорічної основної оплачуваної відпустки поліцейського становить тридцять календарних днів, якщо законом не визначено більшої тривалості відпустки. За кожний повний календарний рік служби в поліції після досягнення п'ятирічного стажу служби поліцейському надається один календарний день додаткової оплачуваної відпустки, але не більш як п'ятнадцять календарних днів» [136].

Таким чином, розглянувши положення загального трудового та спеціального відомчого законодавства в галузі роботи НПУ ми визначили, що компенсації при відхиленні встановлених норм робочого часу поліцейських на сьогодні спрямовані передусім на встановлення додаткового часу відпочинку для співробітників органів та підрозділів поліції, час праці яких ненормований та передбачає велику кількість надурочних робіт. Зазначені компенсації включають: по-перше, надання додаткових вихідних днів працівниками, які задіяні до служби у вихідні, святкові та інші неробочі дні; по-друге, більш тривалий час щорічної чергової відпустки порівняно з іншими категоріями працівників, а також поступове збільшення її розміру пропорційну часу роботи в поліції.

Опрацювання питання гарантій та компенсацій за особливий режим роботи поліцейських, який передбачає велику кількість відхилень від

встановлених норм їх робочого часу, показує недосконалість нормативно-правового регулювання даного питання у відомчих законодавчих та підзаконних документах. Якщо поглянути на норми КЗпП, то в них будь-який тип роботи понад норми – це досить грубе порушення трудових прав працівника, яке передбачає особливі гарантії та компенсації, у тому числі матеріального характеру. У свою чергу, законодавство про поліцію не наслідує даний підхід, а питанню гарантій та компенсацій при відхиленні від нормальної тривалості робочого часу приділено увагу лише в межах декількох норм. Безперечно, це є значним недоліком, який негативно впливає насамперед на мотивацію працівників, які фактично жодним чином не заохочуються до понаднормової роботи, котра необхідна для якісного виконання завдань та функцій НПУ, а також створює небезпечні прецеденти порушення їх трудових прав.

2.4. Правовий механізм захисту трудових прав поліцейських при порушенні встановлених норм робочого часу

Проблема захисту прав людини і громадянина почала активно розвиватись із XX століття та продовжується й у наш час. Чинне законодавство України пропонує суб'єктам правовідносин різноманітні та широкі інструменти захисту своїх прав у тій чи іншій галузі. Не є винятком співробітники органів та підрозділів Національної поліції України, яким гарантується можливість відстоювати свої законні права та інтереси. Особливої актуальності це питання набуває в контексті режиму їх робочого часу та регламенту відхилень від нормальної тривалості останнього, що характеризується великою кількістю проблем.

Для відповіді на питання, що саме включає в себе механізм захисту трудових прав поліцейських при порушенні встановлених норм робочого

часу, варто звернути увагу, що таке взагалі механізм правового захисту. Етимологічну основу категорії «правовий захист» становить слово «захист» або «захищати», які розкриваються у декількох значеннях:

- охорона, підтримка, заступництво;
- місце, притулок, де можна захиститися, заховатися від чого-небудь, укриття;
- захід, пристрій, спосіб для убезпечення роботи, нормального функціонування, запобігання збоєм;
- ті, хто у складі спортивної команди захищають якусь ділянку ігрового поля під час гри у футбол, хокей і таке інше [170; 17].

В узагальненому значенні захист – це спротив, тобто сукупність факторів, умов, дій які чинять перепону якомусь процесу, функціонуванню якогось об'єкта, явища і таке інше. Як правило, термін «захист» вживається у значенні «не допустити щось негативне».

В юридичній літературі захист інтерпретується по-різному та застосовується в термінологічній конструкції «правовий захист». Наприклад, І. В. Фатєєва розглядає його як міру дозволеної поведінки правомочної особи, що виражена в можливості самостійно або за допомогою юрисдикційних органів застосувати до зобов'язаної особи заходи державно-примусового характеру з метою усунення перешкод у здійсненні суб'єктивного права або відновлення його в попередній стан чи покарання за порушення [193].

Т. Л. Постригань тлумачить захист як передбачену законом міру впливу на суспільні відносини, які зазнали протиправного впливу, з метою поновлення порушеного чи невизнаного права [120, с. 35]. Натомість В. В. Лаптева вказує, що правовий захист є правовим інститутом, що має певний ступінь самостійності, зумовлений особливим процесуальним порядком її здійснення, здатний забезпечити можливість відновлення суб'єктивних прав [32]. А. М. Ларін дає таке визначення цього поняття:

«У найбільш загальному смислі захист є протидією незаконним порушенням та обмеженням прав, свобод та інтересів особи, попередження цих порушень та обмежень, а також відшкодування заподіяної шкоди у випадку, якщо попередити чи відобразити порушення чи обмеження не вдалося» [201, с. 89].

О. А. Беляневич дотримується погляду, згідно з яким захист розуміється як державно-примусова діяльність, спрямована на відновлення порушеного права суб'єкта правовідносин та забезпечення виконання юридичного обов'язку зобов'язаною стороною [8, с. 63; 67]. В. І. Тertiшніков під захистом права розуміє таке його здійснення, коли сама уповноважена особа вживає заходи примусового впливу до правопорушника, або такі заходи вживають за її вимогою відповідні органи до особи, яка протидіє здійсненню права, або ж коли здійснення права можливе тільки за допомогою спеціального державного органу [180, с. 10]. Схожу думку також обстоюють Д. Ю. Борисов та О. І. Гончарова, які під правовим захистом розуміють діяльність уповноважених державних і недержавних органів з відновлення порушених прав та інтересів, що охороняються законом, а також запобігання правопорушенням [67]. Ю. Ф. Кравченко визначав правовий захист як діяльність держави в особі її органів представницької, виконавчої та судової влади, організацій, установ та посадових осіб по забезпеченню процесу реалізації особою своїх прав на користування матеріальними, політичними, соціальними та духовними благами [73, с. 13; 77].

Відповідно до іншої точки зору, обстоюваної Г. Я. Стоякіним, М. О. Легенченко, Ю. Д. Притикою та деякими іншими вченими, захист у праві є системою правових норм (визначених законом форм і способів), які регламентують діяльність направлену на відновлення порушених прав та забезпечення інтересів особи щодо права, належного їй згідно з правовим титулом [83, с. 170; 122, с. 16; 174; 22].

Своя концепція щодо розкриття сутності категорії «правовий захист» склалась у цивілістичній літературі, де доволі поширеною є точка зору,

відповідно до якої правовий захист охоплює всю систему правових засобів, спрямованих на забезпечення та здійснення відповідних цивільних прав. Наприклад, С. В. Ігонін зводить його до заходів щодо виявлення, припинення й розкриття правопорушень, у яких є посягання на права особистості; до компенсаційно-відновлюваних заходів, пов'язаних із відшкодуванням майнової, моральної шкоди, завданої суб'єкту в результаті посягання на його права [46, с. 13–14]. Схожу думку сформулював Ю. В. Білоусов: «Під захистом слід розуміти встановлені законом вид і міру можливого або обов'язкового впливу на суспільне відношення, що зазнало протиправної дії, з метою відновлення порушеного, невизнаного або оспореного права» [31, с. 42; 46, с. 69].

Існує також таке поняття, як право на захист, що потребує окремої уваги. Під правом на захист у сучасній юридичній науці розуміють матеріальне суб'єктивне право правоохоронного характеру, що виникло в момент порушення регулятивного суб'єктивного права на стороні потерпілого. Тобто право на захист означає можливість вдатися в необхідних випадках до примусової сили держави. Суб'єктом правоохоронного відношення, як правило, мусить бути державний орган, без якого такий примус неможливий. Контрагентами цих правовідносин є, з однієї сторони, носій права на захист, а з іншої – орган державної влади. Як ми розуміємо, це поняття відображає такі випадки, коли на закріплене в Конституції право людини, громадянина хтось зазіхає [115, с. 205; 154, с. 30].

Розмаїття наукових позицій не дає ґрунтовної відповіді стосовно внутрішнього змісту правового захисту. На наш погляд, мова йде про спеціальний перелік практичних правових інструментів (заходів, методів та засобів), що застосовуються суб'єктами права для забезпечення непорушності своїх прав та відновлення правового статусу в разі порушення. Саме ці категорії і становлять механізм правового захисту, на доведення чого варто звернутись до цивілістики, а точніше, до цивільного законодавства

України, де зазначене питання розкрито. У статтях 15 і 16 Цивільного кодексу України від 16.01.2003 № 435-IV (далі – ЦК) зауважується: «Кожна особа має право на захист свого цивільного права у разі його порушення, невизнання або оспорювання. Кожна особа має право на захист свого інтересу, який не суперечить загальним засадам цивільного законодавства. Кожна особа має право звернутися до суду за захистом свого особистого немайнового або майнового права та інтересу» [200]. Способами захисту цивільних прав та інтересів можуть бути: «1) визнання права; 2) визнання правочину недійсним; 3) припинення дії, яка порушує право; 4) відновлення становища, яке існувало до порушення; 5) примусове виконання обов’язку в натурі; 6) зміна правовідношення; 7) припинення правовідношення; 8) відшкодування збитків та інші способи відшкодування майнової шкоди; 9) відшкодування моральної (немайнової) шкоди; 10) визнання незаконними рішення, дій чи бездіяльності органу державної влади, органу влади Автономної Республіки Крим або органу місцевого самоврядування, їхніх посадових і службових осіб» [200].

Важливість ЦК полягає в тому, що його норми фактично встановлюють базову конструкцію правового захисту, адже за відсутності юридичного підтвердження інших інтерпретацій механізму даної категорії, цивілістичну можна вважати за істину. Таким чином, правовий захист – це дихотомічне утворення права людини на захист і узаконених способів на захист, іншими словами, наявність права та практичної можливості використати передбачені законодавством України засоби, заходи та методи недопущення порушення своїх суб’єктивних прав, а також відновлення правового статусу в разі вже наявних порушень.

Грунтуючись на вищенаведеному, механізм правового захисту трудових прав поліцейських при порушенні встановлених норм робочого часу – це єдність права кожного працівника поліції на використання та застосування законодавчо регламентованих інструментів (заходів, засобів та

методів) захисту, за допомогою яких він припиняє порушення своїх трудових прав, відновлює їх, а також запобігає порушенням у майбутньому.

За загальним правилом, захист трудових прав працівників є об'єктом трудових спорів, які, відповідно до КЗпП, розглядаються комісіями по трудових спорах, або районними, районними у містах, міськими чи міськрайонними судами. Такий порядок розгляду трудових спорів, що виникають між працівником і власником або уповноваженим ним органом, застосовується незалежно від форми трудового договору [63].

Окрім цього, Кодексом передбачено, що трудовий спір між працівником і власником або уповноваженим ним органом незалежно від форми трудового договору може бути врегульований шляхом медіації. Договір про проведення медіації та угода за результатами медіації у трудових спорах укладаються в письмовій формі [63].

Водночас, на наш погляд, норми КЗпП не відкривають увесь наявний інструментарій захисту поліцейськими своїх трудових прав, зокрема при порушенні встановлених норм робочого часу. Перш за все необхідно зазначити, що поліцейським доступні адміністративні важелі захисту трудових прав та інтересів.

У такому випадку йдеться про можливість поліцейського звернутись до свого керівництва про порушення його прав та законних трудових інтересів, що в цілому вносить дисонанс у службову дисципліну в органах і підрозділах поліції. Так, якщо звернутись до положень Закону України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» від 15.03.2018 № 2337-VIII, «службова дисципліна ґрунтується на створенні необхідних організаційних та соціально-економічних умов для чесного, неупередженого і гідного виконання обов'язків поліцейського, повазі до честі і гідності поліцейського, вихованні сумлінного ставлення до виконання обов'язків поліцейського шляхом зваженого застосування методів переконання, заохочення та примусу» [126].

Забезпечувати службову дисципліну в органах і підрозділах поліції мають керівники – службові особи поліції, наділені правами та обов'язками з організації службової діяльності підлеглих їй поліцейських та інших працівників поліції та контролю за їх службовою діяльністю. Ключовим завданням керівника є максимальне сприяння реалізації поліцейськими своїх службово-трудових прав, перелік яких містить право: «1) на повагу до своєї особистості, коректне ставлення з боку керівників, колег та інших осіб; 2) вимагати письмового оформлення обсягу посадових (функціональних) обов'язків за відповідною посадою та створення умов, необхідних для їх виконання; 3) приймати в межах, визначених посадовими (функціональними) обов'язками, рішення або брати участь у їх підготовці; 4) на доступ до службової інформації, необхідної для виконання обов'язків за посадою; 5) на просування по службі, збільшення грошового забезпечення з урахуванням результатів службової діяльності та рівня кваліфікації; 6) на захист персональних даних, переданих у розпорядження Національної поліції України та її територіальних органів; 7) ознайомлюватися з матеріалами особової справи, висновками службового розслідування, що проводиться стосовно нього, а також долучати до нього свої пояснення; 8) робити копії матеріалів особової справи, висновків службового розслідування за допомогою технічних засобів з урахуванням обмежень, передбачених Кримінальним процесуальним кодексом України, законами України «Про захист персональних даних», «Про державну таємницю» та іншими законами; 9) на неупереджений розгляд скарг, поданих на його рішення, дії чи бездіяльність, а також на неупереджений розгляд поданих ним скарг, у тому числі на рішення, дії чи бездіяльність його керівників; 10) на правничу допомогу та захист своїх прав під час розгляду скарг або під час проведення службових розслідувань; 11) на захист від переслідування у разі повідомлення про вчинення кримінальних правопорушень, здійснених керівництвом та працівниками Національної поліції України; 12) на

забезпечення спеціальними засобами безпеки з урахуванням особливостей проходження служби» [126].

Тож відповідно до положень Дисциплінарного статуту Національної поліції України, кожен керівник зобов'язаний організовувати службово-трудоий процес своїх підлеглих таким чином, щоб їх права та законні інтереси не порушувались. Сюди ж відносяться права та інтереси стосовно розподілу робочого часу, які керівник має забезпечувати. У разі порушення останніх поліцейських має право звернутись до керівництва у відповідній формі, а саме за допомогою рапорту, що є письмовим зверненням поліцейського до посадової особи вищого рівня з викладенням питань службового характеру. Рапорти подаються з метою реалізації прав та обов'язків у сфері службово-трудої діяльності [6, с. 84].

Зазначений засіб захисту має доволі індивідуалізований характер, адже не виходить за межі владно-управлінських відносин «керівник – підлеглий». У такому випадку виявлення та припинення порушень трудових прав працівників у разі неправомірного відхилення від встановлених норм робочого часу здійснюється за допомогою адміністративних важелів у межах повноважень керівництва органів і підрозділів поліції. Зазначений засіб є найбільш оперативним, адже поліцейський може звернутись із рапортом до керівництва безпосередньо в момент порушення його права або одразу після виявлення такого порушення. Проте варто також відзначити ризик необ'єктивності розгляду звернення поліцейського, адже, по суті, він направляє рапорт суб'єктам, які потенційно можуть бути причетними до порушення його трудових прав при встановленні та дотриманні норм робочого часу.

Іншим важливим типом захисту трудових правомочностей поліцейських є звернення до професійних спілок. Право поліцейських та інших категорій працівників на участь у професійних спілках гарантовано Конституцією України, у статті 36 якої зазначається: «Громадяни мають

право на участь у професійних спілках з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів. Професійні спілки є громадськими організаціями, що об'єднують громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної діяльності. Професійні спілки утворюються без попереднього дозволу на основі вільного вибору їх членів. Усі професійні спілки мають рівні права. Обмеження щодо членства у професійних спілках встановлюються виключно цією Конституцією і законами України» [68].

У відомчій нормативно-правовій базі про поліцію право на участь у професійних спілках декларовано в Законі України «Про Національну поліцію» від 02.07.2015 № 580-VIII, зокрема: «В органах (зкладах, установах) поліції з метою захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів поліцейських відповідно до вимог законодавства можуть утворюватися професійні спілки. Обмеження прав професійних спілок поліцейських порівняно з іншими професійними спілками не допускається» [136].

Згідно із Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15.09.1999 № 1045-XIV, профспілка – це добровільна неприбуткова громадська організація, що об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності (навчання). Вони створюються з метою здійснення представництва та захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки. Діяльність профспілок будується на принципах законності та гласності. Інформація щодо їх статутних і програмних документів є загальнодоступною. Членами профспілок можуть бути особи, які працюють на підприємстві, в установі або організації незалежно від форм власності і видів господарювання, у фізичної особи, яка використовує найману працю, особи, які забезпечують себе роботою самостійно, особи, які навчаються в закладі освіти. Громадяни України вільно обирають профспілку, до якої вони бажають вступити. Підставою для вступу до профспілки є заява громадянина

(працівника), подана в первинну організацію профспілки. При створенні профспілки прийом до неї здійснюється установчими зборами. Базовим елементом профспілок є первинна організація профспілки – добровільне об'єднання членів профспілки, які, як правило, працюють на одному підприємстві, в установі, організації незалежно від форми власності і виду господарювання або у фізичної особи, яка використовує найману працю, або забезпечують себе роботою самостійно, або навчаються в одному закладі освіти [139].

Відповідно до КЗпП «первинні профспілкові організації утворюються на підприємствах, в установах, організаціях та їх структурних підрозділах. Первинні профспілкові організації здійснюють свої повноваження через утворені відповідно до статуту (положення) виборні органи, а в організаціях, де виборні органи не утворюються, – через профспілкового представника, уповноваженого згідно зі статутом на представництво інтересів членів професійної спілки» [63]. При цьому виборний орган первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі, організації має ряд важливих повноважень, а саме: «укладає та контролює виконання колективного договору, звітує про його виконання на загальних зборах трудового колективу, звертається до відповідних органів з вимогою про притягнення до відповідальності посадових осіб за невиконання умов колективного договору; разом з власником або уповноваженим ним органом вирішує питання робочого часу і часу відпочинку, погоджує графіки змінності та надання відпусток, запровадження підсумованого обліку робочого часу, дає дозвіл на проведення надурочних робіт, робіт у вихідні дні тощо; разом з власником або уповноваженим ним органом вирішує питання соціального розвитку підприємства, поліпшення умов праці, матеріально-побутового, медичного обслуговування працівників; бере участь у розробленні правил внутрішнього трудового розпорядку підприємства, установи або організації; представляє інтереси працівників за їх дорученням

під час розгляду індивідуальних трудових спорів та у колективному трудовому спорі, сприяє його вирішенню» [63] тощо.

Окрім того, згідно зі статтею 248 КЗпП для реалізації повноважень профспілок, члени виборних органів профспілкових організацій підприємств, установ і організацій, вищестоящих профспілкових органів, а також повноважні представники цих органів мають право: «1) безперешкодно відвідувати та оглядати місця роботи на підприємстві, в установі, організації, де працюють члени профспілок; 2) вимагати і одержувати від власника або уповноваженого ним органу, іншої посадової особи відповідні документи, відомості та пояснення щодо умов праці, виконання колективних договорів, додержання законодавства про працю та соціально-економічних прав працівників; 3) безпосередньо звертатися в усній або письмовій формі до власника або уповноваженого ним органу, посадових осіб з профспілкових питань; 4) перевіряти роботу закладів торгівлі, громадського харчування, охорони здоров'я, дитячих закладів, гуртожитків, транспортних підприємств і підприємств побутового обслуговування, що належать або надають послуги підприємству, установі, організації, в яких працюють члени профспілок; 5) розміщувати власну інформацію у приміщеннях і на території підприємства, установи, організації в доступних для працівників місцях; 6) перевіряти розрахунки з оплати праці та державного соціального страхування, використання коштів на соціальні і культурні заходи та житлове будівництво» [63].

Тож профспілкові організації є впливовими неприбутковими об'єднаннями громадян, яким надано широкі повноваження у сфері забезпечення та захисту трудових прав і свобод працівників, у тому числі й поліцейських, при порушенні встановлених норм робочого часу. Даний засіб захисту трудових прав є більш дієвим з огляду на те, що: передбачає звернення не до керівництва відповідного органу та підрозділу поліції, а незалежної організації, яка може об'єктивно розібратись у ситуації

порушення трудових прав при встановленні норм робочого часу та має важелі впливу на керівника. Повноваження профспілкових організацій щодо захисту прав працівників варіюються та включають в себе як звичайні консультивання поліцейських, так і звернення до керівників з вимогою припинити відповідні порушення трудових прав працівників, представлення інтересів поліцейських у відносинах з керівництвом і таке інше. Важливою особливістю також виступає гарантованість діяльності профспілок не тільки на рівні відомчого законодавства про поліцію, а й Конституцією України та КЗпП.

Останнім засобом захисту трудових прав поліцейських при порушенні встановлених норм робочого часу є судовий. Як зазначає у своєму дисертаційному дослідженні І. В. Дашутін, право на судовий захист – це передбачена законодавством можливість фізичних та юридичних осіб захищати свої права в судах загальної та конституційної юрисдикції. Це право, на думку вченого, слід розглядати двояко: з одного боку, як одне з конституційних прав людини в державі нарівні з іншими політичними, економічними, соціальними й культурними правами, а з іншого – як право, що закріплює спеціальний механізм захисту всіх без винятку вищезазначених прав [33, с. 12–13]. З того ж приводу О. А. Ситницька констатує, що право на судовий захист – це закріплена Конституцією гарантія-дозвіл, за допомогою якої працівники можуть домогтися відновлення порушеного чи визнання оспорюваного трудового права. Право на судовий захист є такою юридичною гарантією, на виконання якої законодавець передбачив низку інших норм-гарантій, що забезпечують механізм її реалізації, а, відповідно, і захист порушеного чи оспорюваного права. Тобто право на судовий захист як юридичну гарантію можна розглядати як певну систему норм-гарантій, взаємодія яких забезпечує ефективний судовий захист трудових прав [155, с. 27].

Таким чином, судовий захист – це гарантована законодавством діяльність органів правосуддя, до яких має звернутись будь-який суб'єкт реалізуючи своє право на судовий захист, тобто, право на вирішення питання про порушення його прав та відновлення останніх у судовому порядку.

Судовий захист, зокрема, трудових прав поліцейських при порушенні встановлених норм робочого часу, здійснюється судами, які, відповідно до Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 № 1402-VIII, володіють виключним правом провадити правосуддя в Україні. Здійснюючи правосуддя, суди є незалежними від будь-якого незаконного впливу. Суди здійснюють правосуддя на основі Конституції та законів України й на засадах верховенства права. Втручання у здійснення правосуддя, вплив на суд або суддів у будь-який спосіб, неповага до суду чи суддів, збирання, зберігання, використання і поширення інформації усно, письмово або в інший спосіб з метою дискредитації суду або впливу на безсторонність суду, заклики до невиконання судових рішень забороняються і мають наслідком відповідальність, установлену законом. За фактом розгляду справи судом ухвалюється судові рішення іменем України. «Судові рішення, що набрали законної сили, є обов'язковими до виконання всіма органами державної влади, органами місцевого самоврядування, їх посадовими та службовими особами, фізичними і юридичними особами та їх об'єднаннями на всій території України. Контроль за виконанням судового рішення здійснює суд у межах повноважень, наданих йому законом. Невиконання судових рішень має наслідком юридичну відповідальність, установлену законом. Судові рішення не можуть бути переглянуті іншими органами чи особами поза межами судочинства, за винятком рішень про амністію та помилування. Органи державної влади та органи місцевого самоврядування, їх посадові особи не можуть приймати рішення, які скасовують судові рішення або зупиняють їх виконання» [140].

Судовий захист трудових прав поліцейських при порушенні встановлених норм робочого часу можна вважати одним з найбільш дієвих способів, адже передбачає звернення до найбільш «впливової» установи трьох ключових гілок влади в державі – судової. Пріоритет цього способу втілено в декількох важливих факторах:

- по-перше, аналіз ситуації, в якій трудові права поліцейського порушено при розподілі його робочого часу, здійснюється компетентним органом державної влади, який фактично створено для вирішення юридичних спорів;

- по-друге, вирішення питання про порушення встановлених норм робочого часу поліцейських відбувається у межах чітко регламентованої законодавством процедури;

- по-третє, діяльність судових установ є незалежною; законодавство встановлює гарантії неможливості втручання у роботу судів, у зв'язку з чим їх рішення мають найвищий ступінь об'єктивності;

- по-четверте, судові рішення, що виносяться за фактом розгляду питання захисту трудових прав поліцейських при порушенні встановлених норм робочого часу, є обов'язковими на всій території України, а їх виконання гарантується законодавством.

Таким чином, на сьогодні співробітники Національної поліції України можуть використовувати три основні види захисту своїх прав, а саме: 1) звернення про порушення трудових прав до керівництва органів та підрозділів поліції; 2) звернення про порушення трудових прав до професійних спілок; 3) судовий захист. Втім, найбільш дієвим та ефективним залишається судовий захист, оскільки тільки в його межах гарантовано можна отримати офіційне вирішення питання щодо порушення трудових прав при розподілі робочого (службового) часу, яке буде прийнято об'єктивним і незалежним суб'єктом державної влади, що має виключні повноваження здійснювати правосуддя.

Висновки до розділу 2

Акцентовано увагу на тому, що принцип безперервності встановлює пріоритет забезпечення прав та свобод людини і громадянина, а також виконання інших завдань, покладених на Національну поліцію, над загальним, нормальним процесом праці поліцейських. Іншими словами, встановлюється законодавчий дозвіл на деформацію трудового процесу, у тому числі його нормальної тривалості робочого часу за необхідності здійснення завдань і функцій НПУ в разі, якщо досягти їх якісної та цільової реалізації у рамках стандартно встановленого часу неможливо.

Відзначено, що структура Національної поліції України являє собою сукупність органів і підрозділів, які очолюються єдиним керівником та тісно взаємодіють між собою з метою реалізації визначених законодавством завдань роботи даного центрального органу виконавчої влади. Це дозволяє формувати загальні для всіх поліцейських органів і підрозділів вимоги щодо трудового процесу та розподілу робочого часу, а також досягти одноманітності управлінських рішень та локальних нормативно-правових актів з питань праці.

Наголошено, що з аналізу положень законодавства України виходить, що і проведення оперативно-розшукової діяльності, і реалізація кримінального провадження характеризуються офіційними нормами із застосуванням понять «невідкладно», «швидко», «повно» і таке інше. Це свідчить про те, що реалізація функцій поліції з протидії злочинності жодним чином не прив'язана до конкретного часового відрізка, через що може вимагати залучення поліцейських до виконання службових повноважень у будь-який час. У контексті такої діяльності важко забезпечити якийсь загальний режим робочого часу без наявності відхилень, адже протидіяти

злочинам та особам, які їх вчиняють, необхідно і вдень, і вночі, у вихідні та святкові дні.

Обґрунтовано, що забезпечення публічної безпеки та порядку повинно здійснюватися постійно, передбачати систематичну й тісну роботу з населенням, а також нарощення «поліцейської присутності» у критичні моменти суспільної активності, наприклад, при проведенні масових публічних заходів (мітингів, концертів, пікетів тощо), під час яких можливі різноманітні порушення прав та свобод людини. «Постійність» вказаної діяльності передбачає необхідність залучення поліцейських до роботи понад норми та загальний розпорядок. Прикладом є служба у святкові дні під час масових святкувань Нового року, Різдва Христового та інших подібних загальнонаціональних свят, коли ризик вчинення кримінальних та адміністративних правопорушень є максимальним.

Узагальнено, що на сьогодні, враховуючи положення відомчого законодавства України про діяльність поліції, до організаційно-правових засад встановлення режиму робочого часу поліцейських належить: по-перше, принцип безперервності діяльності Національної поліції України; по-друге, загальна структура поліції; по-третє, особлива управлінська влада керівників органів та підрозділів поліції; по-четверте, повноваження поліції з реалізації окремих завдань у правоохоронному секторі держави, зокрема, протидія злочинності та забезпечення публічної безпеки і порядку.

Наголошено, що на підзаконному рівні існує значне коло нормативних актів, які регламентують особливості відхилень від нормальної тривалості робочого часу поліцейських. Проте, як і Закон України «Про Національну поліцію», підзаконний матеріал є недосконалим і має велике коло проблем: по-перше, лише в окремих підзаконних документах закріплюється конкретний порядок порушення нормальної тривалості робочого часу поліцейських; по-друге, в більшості випадків у підзаконних документах відхилення від нормальної тривалості робочого часу окреслюються як

принципи роботи відповідних поліцейських підрозділів, проте прямих норм, які б відповідали на питання, «чому» та «як» ці підрозділи повинні працювати, за яким механізмом змінюється їх робочий час, підзаконна нормативно-правова база не містить; по-третє, відхилення від нормальної тривалості робочого часу поліцейських розчинюється у підзаконних документах, що регулюють обов'язки, повноваження та завдання відповідних органів і підрозділів поліції та встановлюють «невідкладність» їх роботи, виконання заходів з протидії злочинності, а також реалізації інших поліцейських завдань.

Констатовано, що регулювання відхилень від нормальної тривалості робочого часу поліцейських, у межах їх трудового процесу покладається на керівників останніх, яким відомчими актами надаються права залучати працівників органів і підрозділів НПУ до виконання службових завдань понад часові норми їх праці. Тобто фактично на сьогодні склалась тенденція того, що відхилення від нормальної тривалості робочого часу регламентовані здебільшого на локальному рівні, при цьому відсутні будь-які вимоги до змісту документів, якими управлінські рішення про необхідність таких відхилень юридично оформлюються.

Відзначено, що сучасна система правового регулювання відхилень від нормальної тривалості робочого часу поліцейських має значний перелік недосконалостей, основними з яких є: по-перше, неосвітленість у відомчій нормативно-правовій базі механізму надурочної праці поліцейських, та її граничних розмірів; по-друге, можливість регулювання таких відхилень на локальному рівні, управлінськими юридичними актами керівників органів і підрозділів Національної поліції України.

До загальних ознак поняття «гарантії» віднесено наступні: по-перше, це забезпечувальна категорія, яка має єдину мету – зробити так, щоб відповідний правовий інститут, механізм, права або свободи громадян реалізовувались правильно; по-друге, виражені у нормах права, що дає їм

юридичну силу впливати на суспільно-правові відносини та поведінку їх суб'єктів; по-третє, вони виконують захисну функцію, адже відкривають можливість суб'єктам правових відносин користуватись інструментами правового захисту в разі порушення їх прав і законних інтересів; по-четверте, гарантії виконують захисну функцію, адже відкривають можливість суб'єктам правових відносин користуватись важелями правового захисту у разі порушення їх законних інтересів; по-п'яте, гарантії містять інформацію про належне та правильне використання юридичних прав та свобод, а також юридично значуще застереження про недопустимість порушень у відповідній сфері.

З'ясовано, що гарантії при відхиленні встановлених норм робочого часу поліцейських – це визначені в нормах чинного законодавства правові, економічні, соціальні та організаційні умови, інструменти та способи, що в своїй сукупності спрямовані на створення реальних можливостей для реалізації поліцейськими покладених на них трудових прав та інтересів при надурочній праці.

Доведено, що компенсації при відхиленні встановлених норм робочого часу поліцейських на сьогодні спрямовані передусім на встановлення додаткового часу відпочинку для співробітників органів і підрозділів поліції, час праці яких ненормований та передбачає велику кількість надурочних робіт. Зазначені компенсації включають в себе: по-перше, надання додаткових вихідних днів працівниками, які задіяні до служби у вихідні, святкові та інші неробочі дні; по-друге, більш тривалий час щорічної чергової відпустки порівняно з іншими категоріями працівників, а також поступове збільшення її розміру пропорційно часу роботи в поліції.

Опрацювання питання гарантій та компенсацій за особливий режим роботи поліцейських, який передбачає велику кількість відхилень від встановлених норм їх робочого часу, дало можливість констатувати недосконалість нормативно-правового регулювання даного питання у

відомчих законодавчих та підзаконних документах. Якщо поглянути на норми КЗпП, то в них будь-який тип роботи понад норму – це доволі грубе порушення трудових прав працівника, яке передбачає особливі гарантії та компенсації, у тому числі матеріального характеру. У свою чергу, законодавство про поліцію не наслідує даний підхід, а питанню гарантій та компенсацій при відхиленні від нормальної тривалості робочого часу приділено увагу лише в межах декількох норм. Безперечно, це є важливим недоліком, який, у першу чергу, негативно впливає на мотивацію працівників, які фактично жодним чином не заохочуються до понаднормової роботи, котра необхідна для якісного виконання завдань і функцій НПУ, а також створює небезпечні прецеденти порушення їх трудових прав.

Доведено, що механізм правового захисту трудових прав поліцейських при порушенні встановлених норм робочого часу – це єдність права кожного працівника поліції на використання та застосування законодавчо регламентованих інструментів (заходів, засобів та методів) захисту, за допомогою яких він припиняє порушення своїх трудових прав, відновлює їх, а також запобігає порушенням у майбутньому.

Обґрунтовано, що профспілкові організації є впливовими неприбутковими об'єднаннями громадян, яким надано широкі повноваження у сфері забезпечення та захисту трудових прав і свобод працівників, у тому числі й поліцейських, при порушенні встановлених норм робочого часу. Даний засіб захисту трудових прав є більш дієвим з огляду на те, що: передбачає звернення не до керівництва відповідного органу та підрозділу поліції, а незалежної організації, яка може об'єктивно розібратись в ситуації порушення трудових прав при встановленні норм робочого часу та має важелі впливу на керівника. Повноваження профспілкових організацій щодо захисту прав працівників варіюються та включають в себе як звичайні консультування поліцейських, так і звернення до керівників з вимогою припинити відповідні порушення трудових прав працівників, представлення

інтересів поліцейських у відносинах з керівництвом і таке інше. Важливою особливістю також є гарантованість діяльності профспілок не тільки на рівні відомчого законодавства про поліцію, а й Конституцією України та КЗпП.

Констатовано, що на сьогодні співробітники Національної поліції України можуть використовувати три основні види захисту своїх прав, а саме: 1) звернення про порушення трудових прав до керівництва органів та підрозділів поліції; 2) звернення про порушення трудових прав до професійних спілок; 3) судовий захист. Втім, найбільш дієвим та ефективним залишається судовий захист, оскільки тільки в його межах гарантовано можна отримати офіційне вирішення питання щодо порушення трудових прав при розподілі робочого (службового) часу, яке буде прийнято об'єктивним і незалежним суб'єктом державної влади, що має виключні повноваження здійснювати правосуддя.

РОЗДІЛ 3. ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ РОБОЧОГО ЧАСУ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ

3.1. Зарубіжний досвід правового регулювання робочого часу поліцейських та можливості його використання в Україні

З моменту розпаду Радянського Союзу наша держава вийшла з-під суцільного впливу залізної завіси, отримала незалежність і стала на шлях розвитку як європейська держава, котра визнає цінності країн Європи та Заходу. Найбільшим досягненням цього досить складного процесу розвитку стало офіційне оформлення та визнання України на міжнародній арені завдяки підписанню Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом. Серед основних цілей документа – посилення взаємодії між нашою державою та ЄС, зокрема, шляхом обміну досвідом у різних сферах. Це дає Україні можливість вивчати найбільш актуальні зарубіжні підходи до побудови внутрішньодержавних юридичних, політичних, економічних та інших інститутів, оцінюючи їх перспективність та актуальність для імплементації в Україні.

На наш погляд, подібний підхід є ефективним не тільки у державотворчих процесах, але і в науковій роботі. Оскільки вивчення зарубіжного досвіду з окремих юридичних питань дозволяє встановити пріоритетні шляхи удосконалення національної правової системи, а також опосередковано встановити можливість дієвого функціонування тих чи інших юридичних механізмів за рахунок експерименту «на відстані». Зокрема, в багатьох зарубіжних країнах вироблено дієві та справедливі правила робочого часу працівників органів поліції, які, до того ж, підкріплено функціональними юридичними нормами. За умови наявності великого кола проблем правового регулювання робочого часу поліцейських

Національної поліції актуальним є вивчення зарубіжного досвіду з цього питання та визначення можливості його використання на території України.

Переходячи до аналізу на прикладі конкретних держав, звернемо першочергову увагу на досвід Сполучених Штатів Америки (далі – США), адже саме від органів поліції цієї країни Національна поліція перейняла ряд важливих функціональних факторів. Насамперед необхідно зауважити, що поліція США – це не єдина централізована структура, а розрізнена система правоохоронних органів із загальнофедеральною та локальною юрисдикцією. Останні можна умовно згрупувати наступним чином: федеральні поліцейські органи; місцеві поліцейські органи (поліція муніципалітетів; поліцейські органи штатів; поліцейські органи у графствах; поліцейські органи міст і селищ міського типу; поліцейські органи корпорацій та фірм (приватна поліція). У США поліцейські функції, крім названих, виконують також спеціальні органи Міністерства фінансів, митної служби, служби внутрішніх доходів, федеральні органи контролю над банками, управління банків, бюро наркотиків, служби імміграції, інспекційного департаменту поштового відомства та інших органів, які мають право проведення дізнання та попереднього слідства щодо правопорушень, віднесених до їх компетенції [175, с. 197–198]. У нашому розумінні, саме поліцією зі службовцями, яким притаманне звернення «police officer», є органи правопорядку місцевого типу. Поліцейські органи місцевого самоврядування беруть основний тягар виконання правоохоронних функцій. Саме на цьому рівні реалізується найбільший обсяг роботи органів охорони правопорядку.

Відсутність централізованої структури поліцейської роботи також позначається на системі нормативно-правових актів, які її регулюють. У більшості випадків кожний підрозділ поліції має власний локальний нормативно-правовий акт, який регламентує особливості розподілу робочого часу. Через це праця в кожному підрозділі поліції планується цілком по-різному, шляхом встановлення планів роботи, які можуть включати в себе

п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями та 8-годинним робочим днем, або за іншими формулами. Наприклад, у Лос-Анджелесі поліцейські працюють три дні на тиждень по 12 годин або чотири дні по 10 годин. Протягом перших 10 років роботи співробітник департаменту має право на 13 днів оплачуваної відпустки щороку і 15 днів за власний рахунок [151].

Загалом кожен поліцейський США на різні види діяльності свій час розподіляє таким чином: 1) робота з розкриття злочинів, скоєних проти особи – 2,96 %; 2) робота з розкриття злочинів, скоєних проти власності, – 14,82 %; 3) регулювання поліцейськими дорожнього руху – 9,20 %; 4) спостереження за станом громадського порядку – 9,20 %; 5) соціальна допомога малозабезпеченим верствам населення – 13,70 %; 6) адміністративна діяльність, тобто підготовка матеріалів для розгляду в судах, збирання різних довідок та допит свідків і потерпілих, доставляння правопорушників до суду, свідчення в судах, – 50,19 % [220; 152].

Не є винятком надурочна робота в поліцейських підрозділах США. Необхідність оперативної реакції на постійну зміну ситуації в зоні обслуговування кожного поліцейського департаменту або офісу вимагає залучати поліцейських до роботи і у вихідні дні, і у нічний час. Проте подібна праця гарантовано оплачується, і це питання регламентовано на загальнофедеральному рівні Законом «Про справедливі умови праці» 1938 року. Останній є основним правовим актом у сфері регулювання робочого часу та трудових відносин всіх категорій працівників. У зазначеному Законі закріплюється нормальна тривалість робочого часу, містяться положення стосовно понаднормових робіт, а також особливості правового регулювання праці. Він охоплює більшу частину працівників, зайнятих як у державному, так і у приватному секторі економіки (включаючи державних і муніципальних службовців, працівників). Закон «Про справедливі умови праці» встановлює нормальну тривалість робочого часу –

не більше 40 годин на тиждень. На практиці роботодавець має право залучити працівників до понаднормової роботи, але зобов'язаний оплатити її не менш ніж у півтора рази [119].

Не менш складною є організаційна система поліції Канади. Як і у США, поліцейські органи, в залежності від підпорядкування та компетенції, поділяються на федеральні, провінційні та муніципальні. Федеральна поліція вирішує завдання на загальнодержавному рівні відповідно до законів і актів Федерального уряду; провінційна поліція забезпечує правопорядок у межах своїх провінцій, а муніципальна – в містах і селищах. Федеральна поліція Канади (Королівська канадська кінна поліція) виконує функції, подібні до ФБР США. Як правило, цей федеральний орган проводить попереднє розслідування злочинів, пов'язаних з контрабандою, шахрайством, поширенням наркотиків, тероризмом, підробкою, здійснює контроль над митницею, контролює національні парки, охороняє урядові будівлі, вищих посадових осіб держави, високопоставлених гостей Канади [80].

Закон про Британську Північну Америку надає провінціям виключне право на формування власних сил поліції. Юридичною основою для цього є закони про поліцію кожної провінції, вони визначають статус і межі компетенції місцевих органів поліції, хоча не кожна провінція Канади має власну поліцію. У деяких провінціях існує так звана контрактна система. У цих випадках контракт укладається між урядом Канади і провінцією. Тоді охорона правопорядку в провінції здійснюється на федеральному рівні та фінансується з національного бюджету. Понад однієї третини територій Канади не входить до складу провінцій. Це території, які знаходяться в прямій юрисдикції федерального уряду. Провінційна поліція має повноваження, подібні до федеральної, але більш деталізовані та пристосовані до умов і особливостей провінцій. Муніципальна поліція Канади складається з поліцейських формувань міст, селищ. Вона являє собою найчисленнішу поліцейську службу в країні і розслідує велику

частину злочинів. Деякі муніципалітети передають функції муніципальної поліції провінційним поліцейським формуванням. Федеральна поліція обслуговує близько двохсот муніципалітетів на тих же контрактних умовах, що й провінції [80].

Правове регулювання робочого часу в Канаді є значно більше децентралізованим, ніж у США, що пов'язано з більшою самостійністю територіальних утворень на території цієї держави. Як і в Америці, правова система Канади містить у своєму складі кодифікований нормативно-правовий акт у галузі регулювання трудових відносин – Закон про трудові стандарти. Зазначений законодавчий акт визначає основоположні принципи праці та побудови взаємовідносин між працівником і роботодавцем. Водночас, в аспекті регламенту робочого часу, даний нормативний документ не містить конкретики, у зв'язку з чим нормативи тривалості робочого часу і часу відпочинку можуть варіюватись, особливо в роботі поліцейських, основи служби яких регламентовані здебільшого законами провінцій та муніципальними нормативно-правовими актами. Як правило, тривалість робочого часу таких працівників дорівнює 8 годинам на день і 44 годинам на тиждень. При цьому співробітники органів поліції часто не знають розкладу на кожен день і мають невеликий контроль за графіком роботи в цілому. Багато співробітників працюють за змінами, що означає постійну зміну початку та закінчення роботи. Всім поліцейським гарантується недопустимість роботи без відпочинку протягом 7 днів поспіль. У Канаді існує практика оплати надурочної роботи, зокрема, вечірні і нічні зміни мають відповідну надбавку до п'яти процентів від максимальної зарплати; якщо працівник працює понад 44 години на тиждень, подальші години оплачуються в підвищеному розмірі [186; 88; 218].

Більш різноманітний та різноплановий досвід у питанні регулювання робочого часу поліцейських існує на території сучасних Європейських держав. Наприклад, незважаючи на те, що і Канада, і Сполучені Штати

Америки історично перебували під впливом Великої Британії, особливості побудови праці поліцейських у Великій Британії та управління ними значно відрізняються.

Підрозділи поліції в цій країні також децентралізовані. Систему підрозділів поліції в Англії та Уельсі утворюють незалежні формування провінційних сил поліції, столична поліція (складовою її є Новий Скотленд-Ярд), самостійна поліція лондонського Сіті, у Шотландії – об'єднання поліцейських загонів та окремі підрозділи поліції міст. Також цю систему доповнюють незалежні спеціальні поліцейські організації. У Великій Британії вся регулярна поліція складається з поліції, яка носить форму, і поліції «в цивільному», і чіткого розмежування між тими, хто здійснює охорону публічного порядку та запобігання правопорушенням, не виникає (мається на увазі, що всі правоохоронці у формі залучені до цього). Але, все ж таки, пріоритетним завданням поліції «у формі» визначається запобігання злочинам, регулювання вуличного руху, охорона життя та власності населення. Більшість поліцейських належить саме до цієї категорії поліції, і тому саме на них покладається найважливіша робота із запобігання злочинності та правопорушенням, забезпечення публічного порядку та публічної безпеки, а саме: несення патрульної служби займає понад 55–60 % усього робочого часу поліції зазначеної держави [222; 205, с. 64].

Головний загін поліції Великої Британії – констеблі. Вони мають право на проведення багатьох процесуальних дій, приміром, арешт. Велика їх частина знаходиться в територіальній поліції, але значна частина перебуває і в спеціальних підрозділах: транспортної поліції, військової поліції та поліції мирного атому. Низка нормативно-правових актів дозволяє наймати констеблів для конкретних завдань. Так з'являється поліція з охорони портів і доків, тунелів і лісів. Якщо адміністративними правопорушеннями невеликої тяжкості займаються рядові констеблі, то протидією та припиненням середніх і тяжких правопорушень займаються детективи.

Детективи повинні аналізувати отримані докази, будувати на їх основі версії та проводити всі необхідні дії. Крім запобігання правопорушенням та їх припинення, а також низки інших функцій детективів, до їх повноважень належить захист свідків [224; 54, с. 584].

Незважаючи на децентралізованість поліцейської структури у Великій Британії, поліцейські характеризуються, як особлива категорія державних службовців, заробітна плата, правовий статус, умови надбавок та преміювання, основи дисциплінарної відповідальності яких регламентовані актами про державну службу та Законом «Про поліцію» від 1997 року [201, с. 77]. Тобто, розгалужена організаційна структура поліції Великої Британії має єдину, централізовану систему правового регулювання, що встановлює основи регламенту трудової діяльності її працівників, а також режим розподілу їх робочого (службового) часу.

Так, поліцейські Великої Британії працюють 40 годин на тиждень восьмигодинними змінами. Однак їх робота поєднана з цілодобовим наданням поліцейських послуг, постійною соціальною роботою, а також реагуванням на екстрені виклики та ситуації. Регулярні зміни зазвичай не тривають більш ніж десять годин, але можуть допускатися понаднормові роботи, які оплачуються за вищою ставкою. За бажанням поліцейського та за наявності на те об'єктивних підстав і покладених на нього функціональних обов'язків його може бути переведено на неповний робочий день або на роботу з гнучким графіком [219].

Центральне місце в гарантіях захисту трудових прав поліцейських Великої Британії займають додаткові виплати за працю понад встановлені норми, зокрема, у нічний час, вихідні та святкові дні тощо. Окрім вищої ставки, що визначається для таких видів надурочних робіт, оплата трудової діяльності поліцейських також залежить від географії та території, на яку їх повноваження розповсюджуються. Наприклад, поліцейські в Лондоні та на півдні Англії отримують додаткову зарплату, а також мають підвищену

ставку оплати надурочних робіт порівняно з поліцейськими, які служать у підрозділах поліції в інших місцевостях [219].

Зовсім інший досвід регулювання праці поліцейських представлено в Чеській Республіці. Основним нормативно-правовим актом функціонування органу в цілому є Закон про поліцію Чеської Республіки від 2008 року. Відповідно до його положень, поліція Чехії – це єдиний збройний корпус безпеки. Поліція служить громадськості, її місія полягає в тому, щоб забезпечити безпеку людей і майна та громадського порядку, запобігати злочинам, а також виконувати інші завдання, передбачені чинним законодавством ЄС і міжнародними договорами. Організація і управління поліцією згідно з положеннями розділу II згаданого Закону здійснюється на таких засадах: по-перше, підпорядкування органу Міністерству внутрішніх справ, яке створює умови для виконання поліцією покладених на неї завдань; по-друге, відповідальності президента (керівника) поліції за діяльність органу перед міністром внутрішніх справ. Організаційно поліція Чеської Республіки складається з наступних підрозділів: президія поліції, яку очолює президент поліції; національні поліцейські служби; регіональна поліцейська штаб-квартира; відділи (територіальні підрозділи) [69, с. 196].

Проходження служби поліцейськими Чехії врегульовано Законом «Про службові відносини працівників формувань безпеки» від 2003 року. Цей Закон регулює суспільні відносини, в яких беруть участь фізичні особи, які проходять службу у формуваннях безпеки. Під формуванням безпеки цей Закон розуміє поліцію Чеської Республіки, пожежно-рятувальну службу Чеської Республіки, митну службу, пенітенціарну службу та інші. Основними видами зайнятості поліцейських є: строкова зайнятість; прийняття на службу на невизначений час. Основний час служби поліцейського становить 37,5 годин на тиждень. За його бажанням може бути встановлено коротший час служби протягом тижня. При рівномірному графіку часу служби він поділяється, як правило, на 5 днів на тиждень таким чином, щоб:

неперервний відпочинок протягом тижня припав, якщо це можливо, на суботу та неділю; тривалість зміни одного дня, як правило, не перевищувала 10 годин; розбіжність у тривалості часу служби, що припадає на різні тижні, не перевищувало 5 годин; середній час служби протягом 2 календарних місяців не перевищував основний час служби протягом тижня. У надзвичайних ситуаціях поліцейському можна встановити виконання служби понаднормово в обсязі не більше 150 годин протягом календарного року. Якщо буде оголошено кризовий стан відповідно до спеціального правового припису або у виняткових випадках, йому можна наказати виконувати обов'язки понаднормово на час кризового стану або на інший необхідний для забезпечення публічної безпеки час [14, с. 85–87].

Схожим до Чеського є досвід Республіки Болгарія у питанні організації діяльності та правового регулювання службового часу поліцейських. Основним нормативно-правовим актом держави в галузі роботи поліції є Закон Республіки Болгарія «Про Міністерство внутрішніх справ» від 2006 року. Згідно з положеннями останнього поліція Болгарії є частиною Міністерства внутрішніх справ Республіки. Основними документами, які регулюють діяльність болгарської поліції, є Закон про Міністерство внутрішніх справ, Закон про іноземців у Республіці Болгарія, Закон про захист персональних даних, Закон про дорожній рух, Закон про МВС, Кодекс етики. Болгарська поліція покликана: 1) забезпечувати громадський порядок; 2) запобігати злочинам, виявляти й розслідувати злочини; 3) припиняти діяльність національних і транскордонних злочинних груп та організацій; 4) охороняти державний кордон і здійснювати прикордонний контроль, боротися з нелегальною міграцією й торгівлею людьми; 5) виявляти та припиняти терористичну діяльність; 6) організовувати та здійснювати адміністративний контроль громадян та іноземців, які перебувають у Болгарії; 7) виконувати інші функції, установлені законом. У болгарській поліції є дві категорії службовців: а) публічні офіцери; б) особи, які

працюють у поліції за трудовим договором. Питання робочого часу й часу відпочинку визначено законодавством так: нормальна тривалість робочого часу співробітників Міністерства внутрішніх справ становить 8 годин на день і 40 годин на тиждень при 5-денному робочому тижні. Для державних службовців, які виконують свої службові обов'язки у шкідливих, небезпечних або специфічних умовах праці, скорочується робочий час. Робочий час державних службовців обчислюється в робочих днях – щодня, а для тих, хто працює у 8-, 12- або 24-годинних змінах – підсумовується за тримісячний період. Для державних службовців Міністерства внутрішніх справ, крім тих, що визначені названим Законом, і вахтових працівників встановлено ненормований робочий день. За необхідності вони зобов'язані виконувати свої службові обов'язки після закінчення звичайного робочого часу. Оплата за понаднормові роботи здійснюється зі збільшенням на 50 відсотків базового щомісячного окладу. Порядок розподілу робочого часу, звітності й компенсація праці державних службовців поза робочим часом визначаються розпорядженням міністра внутрішніх справ [60, с. 80–81].

Аналізуючи французьку модель організації роботи поліції та трудової діяльності поліцейських зазначимо, що Національна поліція Франції є однією з двох національних поліцейських організацій країни разом з Національною жандармерією Франції. Національна поліція входить до складу Міністерства внутрішніх справ Франції та реалізує покладені на неї повноваження переважно в міській місцевості. При цьому за призначенням розрізняють дві системи поліції: адміністративну та судову (кримінальну). Перша займається запобіганням правопорушенням, виконує інші профілактичні функції. Судова (кримінальна) поліція займається розкриттям злочинів, виявленням обставин їх вчинення, пошуком, затриманням злочинців і передачею обвинувачуваних судовим органам. Франція має досить розвинену систему муніципальної поліції (поліції місцевого самоврядування). Муніципальна поліція повністю утримується коштом місцевих бюджетів, займається охороною громадського

порядку в містах та інших населених пунктах, тісно співпрацює з Національною поліцією [80; 56, с. 117].

Правовою основою діяльності поліції Франції є Декрет уряду Франції «Про поліцію» 1986 року, яким також регламентовано питання соціального захисту поліцейських, а також Декрети «Про муніципальну поліцію та виправні роботи» 1791 року, «Про повітряну поліцію» 1929 року тощо [223, с. 141; 51]. На підставі зазначених правових документів встановлено, що тривалість робочого тижня поліцейських складає 35 годин; щоденний робочий час не може перевищувати 10 годин. У виняткових випадках цей ліміт може бути перевищений, але в будь-якому разі щотижневий робочий час не може бути більшим за 60 годин. Час нічної роботи протягом дня не може перевищувати 8 годин, а протягом тижня – 40 годин. Всі співробітники, що працюють у нічний час, мають право на додаткове медичне спостереження. Незважаючи на наявність досить жорстких гарантій надурочної роботи, законодавством Франції не передбачено фінансової компенсації за працю поліцейських у подібних умовах [150].

У Польщі поліція також підпорядковується Міністерству внутрішніх справ та адміністрації Республіки Польща. МВС Польщі здійснює централізоване управління воєводськими комендатурами поліції, які розташовані в кожному регіоні держави і загальна кількість котрих становить шістнадцять. Воєводські комендатури здійснюють управління найнижчими ланками поліції – повітовими комендатурами. В даних територіальних підрозділах представлені всі галузеві служби республіканської поліції. За функціональною (галузевою) ознакою поліція Республіки Польща складається з таких галузевих служб: кримінальної поліції, превентивної (профілактичної) поліції, допоміжної поліції [90, с. 164]. Основними завданнями кримінальної поліції є розкриття злочинів і правопорушень, а також розшук осіб, які їх вчинили, охорона життя та власності людей від незаконних посягань, взаємодія з органами державної влади і органами

місцевого самоврядування щодо виконання даних завдань [221, с. 35]. Превентивна поліція покликана забезпечувати громадський порядок та безпеку в публічних місцях, громадському транспорті, водному транспорті, призначеному для масового перевезення людей, контроль за дотриманням тиші, а головне – попередження правопорушень і злочинів, а також всіх інших криміногенних явищ, протидія тероризму. У структурі органів польської поліції функціонують також судова поліція та спеціальні підрозділи по боротьбі з організованою злочинністю [112, с. 65].

Правове регулювання робочого часу поліцейських ґрунтується на положеннях єдиного відомчого нормативно-правового акта, Закону Польщі «Про поліцію» від 1990 року, в якому визначається, що час несення служби поліцейським залежить від обсягу його обов'язків, а також права на відпочинок. Службові завдання поліцейського повинні бути визначені в такий спосіб, щоб їх можна було виконати в межах 40-годинного службового тижня, у 3-місячному тарифному періоді. За час служби, що перевищує визначену 40-годинну норму, поліцейському надають вільний від служби час у такому самому вимірі або ж йому може бути призначено грошову компенсацію. Кількість годин служби, що перевищує вказану вище норму, за яку надано передбачену грошову компенсацію, не може перевищувати $\frac{1}{4}$ -тижневого виміру часу служби поліцейського у 3-місячному тарифному періоді. Отже, законодавство Польщі передбачає відшкодування надмірного робочого часу поліцейських у грошовому еквіваленті або у вигляді надання вихідного дня [88, с. 153–154].

Звернути увагу також варто на досвід Республіки Молдова, де поліція також являє собою централізоване правоохоронне відомство. Особливості функціонування та праці поліцейських у цій державі регламентовані Законом Республіки Молдова «Про діяльність поліції і статус поліцейського» від 2012 року. Відповідно до нього поліція є спеціалізованим державним органом, який підпорядковується Міністерству внутрішніх справ,

призначеним для захисту прав та основних свобод людини, підтримки, забезпечення та відновлення громадського порядку та безпеки, попередження, розслідування та розкриття злочинів і правопорушень. Поліція складається з Поліції боротьби зі злочинністю та Поліції громадського порядку, які виконують такі завдання: 1) забезпечення шляхом спеціальних заходів і процесуальних дій попередження та боротьби зі злочинністю, встановлення та розслідування злочинів, встановлення та в разі необхідності затримання осіб, що їх вчинили; 2) підтримання, забезпечення та відновлення громадського порядку та безпеки, забезпечення безпеки людей, запобігання злочинам і правопорушенням тощо [104].

Відповідно до загаданого вище Закону, для поліцейських встановлюється тривалість робочого тижня в 40 годин. Форми організації робочого часу, графік роботи, а також надання щонеділі відпочинку поліцейським затверджуються начальником Генерального інспектора поліції відповідно до законодавства. За необхідності поліцейські зобов'язані за письмовим, а в невідкладних випадках – усним розпорядженням керівництва підрозділу поліції бути на службі для виконання службових обов'язків поза встановленим часом роботи, у тому числі в нічний час, у вихідні дні, у неробочі дні, якщо цього вимагають інтереси служби або в інших виправданих випадках, так, щоб забезпечувалась і безперервність служби, і відновлення працездатності. Водночас поліцейський має право, за його вибором, на додаткову плату або на додатковий час відпочинку за роботу в надурочний час [104].

Доволі позитивний приклад правового регулювання робочого часу поліцейських можна навести стосовно Республіки Казахстан (далі – РК). На сьогодні в державі функціонує радянська система побудови правоохоронних органів – органи внутрішніх справ (далі – ОВС). Згідно із Законом РК «Про органи внутрішніх справ Республіки Казахстан» від 2014 року, ОВС РК є правоохоронним органом, призначеним для захисту життя, здоров'я, прав і

свобод людини і громадянина, інтересів суспільства та держави від протиправних посягань, охорони громадського порядку та забезпечення громадської безпеки. Органи внутрішніх справ, покликані служити народу Казахстану та з метою забезпечення суспільної безпеки здійснюють такі завдання: 1) профілактику правопорушень; 2) охорону громадського порядку; 3) боротьбу зі злочинністю; 4) виконання кримінальних покарань та інших заходів кримінально-правового впливу, і навіть адміністративних стягнень. Єдину систему органів внутрішніх справ утворюють поліція, кримінально-виконавча система, військово-слідчі органи, Національна гвардія Республіки Казахстан [106].

Незважаючи на централізованість законодавства про діяльність ОВС РК, питання проходження служби співробітників регульовано як загальним трудовим законодавством, так і спеціальним відомчим, а саме: положеннями Трудового кодексу РК від 2015 року та Закону РК «Про правоохоронну службу» від 2011 року. В положеннях Кодексу представлено тлумачення робочого часу та його стандарти. Так, у Главі 6 документа вказується, що робочим часом визначаються періоди часу підготовчо-заклучної роботи (отримання наряду-завдання, матеріалів, інструментів, ознайомлення з технікою, документацією, підготовка та прибирання робочого місця, здавання готової продукції та інше), перерви, передбачені технологією, організацією праці, правилами безпеки та охорони праці; час присутності або очікування роботи на робочому місці, коли працівник не має свого вільного часу; чергування у святкові та вихідні дні; чергування вдома тощо. Нормальна тривалість робочого часу не повинна перевищувати 40 годин на тиждень [191].

Розподіл і регламент робочого часу працівників ОВС РК відбувається у чітко відповідному Трудовому кодексу Казахстану порядку. Разом з цим, відповідно до Закону РК «Про правоохоронну службу», правила трудового розпорядку встановлюють робочий час і час відпочинку, години прийому

громадян (найзручніші для населення), змінність у несенні служби окремих категорій працівників, що затверджуються актом керівника правоохоронного органу. Порядок визначення нормативів навантаження на співробітників правоохоронних органів установлюється відповідно до Постанови від 10.10.2017. У разі потреби працівники можуть залучатися до виконання службових обов'язків понад встановлений час, а також у нічний час, вихідні та святкові дні з виплатою таким працівникам відповідної матеріальної компенсації [107].

Одним з найбільш спірних є досвід найближчого партнера України у питанні побудови правоохоронної системи та реформуванні органів поліції, Грузії. Правову основу діяльності поліції в цій державі становить Закон Грузії «Про поліцію» від 2013 року, відповідно до положень якого вона є системою правоохоронних установ, що входять до складу Міністерства внутрішніх справ, яка в межах повноважень проводить превентивні заходи та заходи щодо реагування на правопорушення для дотримання суспільної безпеки та правопорядку. В системі Міністерства поліція функціонує у вигляді структурних підрозділів, територіальних органів. Функціями поліції Грузії є: «захист прав і свобод особи; захист власності фізичних і юридичних осіб від незаконних посягань; застосування передбачених профілактичних заходів для запобігання та припинення злочинів і інших правопорушень; виявлення злочинів і правопорушень і подальша правова реакція на підставі повноважень, наданих Кримінально-процесуальним кодексом Грузії, Кодексом Грузії про адміністративні правопорушення та іншими нормативними актами; дотримання та контроль правового статусу Державного кордону Грузії та морського простору Грузії; аналіз злочинів, правопорушень, потенційних загроз, ризиків і викликів, а також розробка стратегії боротьби зі злочинністю; здійснення процедур дозвільного, ліцензійного та реєстраційного характеру; забезпечення безпеки дорожнього руху; забезпечення безпеки учасників кримінального процесу; боротьба з

нелегальною міграцією, включаючи профілактику, припинення нелегальної міграції та виконання інших законодавчих вимог Грузії; проведення пошукових операцій; під час введення військового або надзвичайного стану здійснення повноважень, передбачених законами Грузії; реагування на надзвичайні ситуації» [105].

Водночас відомча нормативно-правова база доволі поверхнево регламентує робочий час поліцейських. Так, згаданим вище Законом визначено: «Для поліцейських встановлено ненормований робочий день. У системі Міністерства або його окремих структурних одиницях в окремих випадках, індивідуальним адміністративно-правовим актом Міністра на певний термін може бути оголошено спеціальний режим роботи. Під час особливого режиму поліцейські перебувають у передбачених їм місцях роботи. Поліцейському дозволяється залишити робоче місце лише з дозволу безпосереднього начальника. Під час воєнного або надзвичайного стану, в інших екстремальних ситуаціях Міністерство переходить на особливий режим роботи» [105].

Таким чином, детальний огляд зарубіжного досвіду на прикладі таких країн, як Сполучені Штати Америки, Канада, Велика Британія, Франція, Чеська Республіка, Польща, Болгарія, Молдова, Грузія та Казахстан, дав можливість виділити три ключові моделі регулювання та забезпечення робочого часу співробітників поліцейських структур:

- 1) нормативи та стандарти робочого часу встановлюються на загальнодержавному рівні в основних нормативних актах з питань трудової діяльності;
- 2) правове регулювання робочого часу здійснюється з дотриманням виключно норм відомчого законодавства про діяльність поліції;
- 3) правове регулювання робочого часу поліцейських відбувається на основі спеціальних законодавчих актів, норми яких присвячено

особливостям трудової діяльності поліцейських із дотримання принципів і вимог загального трудового законодавства.

Окрім того, дослідження зарубіжного досвіду показало наявність подвійного підходу до компенсації за надурочні роботи поліцейських. Так, відповідно до однієї моделі, будь-яка надурочна робота (праця в нічний час, у вихідні та святкові дні тощо) оплачується додатково за підвищеними ставками, чітко нормується (може мати граничні показники); згідно з іншою – надурочні роботи поліцейських не оплачуються додатково, проте законодавством встановлюються жорсткі часові обмеження в питанні залучення поліцейських до надурочних робіт.

На нашу думку, зарубіжний досвід правового регулювання робочого часу працівників органів поліції у багатьох аспектах є позитивним і більш прогресивним за національний, передусім, у питанні чіткості норм, які регулюють особливості розподілу робочого часу працівників поліції, а також матеріальної компенсації їх ненормованої роботи. Зважаючи на це, ґрунтуючись на досвіді зарубіжних країн, необхідно імплементувати такий досвід у національну правову систему в консолідованому вигляді, здійснивши наступні удосконалення:

- по-перше, виокремити питання трудової діяльності поліцейських в окремий нормативно-правовий акт, який регулюватиме всі аспекти служби працівників НПУ, у тому числі робочий час, та базуватиметься на вимогах і стандартах праці, визначених у загальних трудових нормах КЗпП;

- по-друге, робочий час поліцейських має бути реально визначеним і окресленим у нормативній площині, із зазначенням своїх часових меж;

- по-третє, потребує удосконалення за зарубіжним взірцем компенсаційний механізм надурочної роботи поліцейських, що має включати насамперед грошові виплати за підвищеними ставками оплати праці.

3.2. Напрями удосконалення правового регулювання робочого часу поліцейських

Грунтовне дослідження правових та організаційних засад регулювання та встановлення робочого часу працівників органів і підрозділів Національної поліції України відкрило наявні та глибокі недосконалості механізму юридичного забезпечення цієї важливої частини трудової діяльності поліцейських. Водночас комплексне вивчення всіх виявлених проблем дало поле для наукових міркувань, проведення яких дозволяє вирішити заключне завдання даного дисертаційного дослідження – знайти та окреслити напрями удосконалення правового регулювання робочого часу поліцейських.

Необхідність розвитку юридичних основ та практичних механізмів регламенту робочого часу не є новим питанням у трудовому праві України, що необхідно відзначити. Так, намагання його удосконалити здійснюються на законодавчому рівні в аспекті прийняття нового законодавчого акта про працю в цілому, тобто, заміни КЗпП, який би регламентував усі суспільні відносини у сфері праці, у тому числі поліцейських. Наприклад, у Проекті Трудового кодексу України від 29.08.2019 № 0955 суттєво розширено зміст поняття робочого часу та його режимів. За текстом Проекту: «Робочий час – час, протягом якого працівник відповідно до правил внутрішнього трудового розпорядку і умов трудового договору повинен виконувати трудові обов’язки. Відповідно до трудового законодавства до робочого часу можуть включатися інші періоди часу. До складу робочого часу включається час виконання працівником трудових обов’язків, підготовчо-завершальний період (час отримання трудового завдання, матеріалів та інструментів, товарів, ознайомлення з технічною документацією, відповідно до якої повинна виконуватися робота, час підготовки і прибирання робочого місця, здавання готової продукції тощо), час перерв для внутрішньозмінного

відпочинку, задоволення особистих потреб, обігрівання тощо. Особливості віднесення підготовчо-завершального періоду до робочого часу щодо окремих видів робіт встановлюються трудовим законодавством. Колективним чи трудовим договором можуть визначатися окремі періоди, які включаються до складу робочого часу, зокрема, повністю або частково до складу робочого часу може включатися час, протягом якого працівник знаходиться поза місцем виконання трудових обов'язків у режимі готовності стати до виконання трудових обов'язків» [144].

Крім цього, згідно з Проектом, нормальна тривалість робочого часу становить 40 годин на тиждень. Режим робочого часу працівників встановлюється правилами внутрішнього трудового розпорядку відповідно до режиму роботи юридичної особи роботодавця. Незалежно від режиму робочого часу, що застосовується, норма робочого часу, встановлена Проектом або визначена відповідно до нього, є обов'язковою. Окрім того, роботодавець зобов'язаний вести облік фактично відпрацьованого кожним працівником робочого часу [144].

Суттєвого розширення в положеннях Проекту набули норми про роботу у формі чергування та працю на умовах ненормованого робочого часу. Так, чергування полягає в обов'язку працівника перебувати на визначеному роботодавцем робочому місці з метою вирішення невідкладних питань, не пов'язаних з трудовими обов'язками цього працівника, а також для передачі інформації. Працівник може бути залучений до чергування не частіше, ніж один раз на місяць. Графіками чергування повинні передбачатися дні відпочинку, що надаються працівникам у зв'язку із залученням їх до чергування після закінчення роботи, у вихідні дні, дні державних і релігійних свят. Якщо залучення працівника до чергування не передбачено графіком виходу на роботу або графіком чергування, і це призвело до перевищення норми робочого часу, встановленої на тиждень або обліковий період (за підсумованим обліком робочого часу), день відпочинку

у зв'язку із залученням працівника до чергування визначається за згодою між роботодавцем і працівником. У разі ненадання працівнику, якого було залучено до чергування, дня відпочинку, що призвело до перевищення норми робочого часу за місяць або обліковий період (за підсумованим обліком робочого часу), час чергування оплачується відповідно [144].

У свою чергу, робота на умовах ненормованого робочого часу передбачає, що працівник епізодично за вказівкою роботодавця або без такої зобов'язаний працювати понад норму робочого часу. Роботодавець зобов'язаний вести облік роботи понад норму робочого часу. За роботу на умовах ненормованого робочого часу працівникам надається щорічна додаткова трудова відпустка та/або встановлюється підвищений розмір оплати праці [144].

Дещо інший порядок регулювання робочого часу працівників запропоновано у Проекті Закону про працю від 28.12.2019 № 2708. В положеннях документа вказано, що робочий час – це час, протягом якого працівник відповідно до умов трудового договору повинен виконувати трудові обов'язки. Трудовим договором можуть визначатися окремі періоди, що включаються до складу робочого часу. Нормальна тривалість робочого часу складає 40 годин протягом кожного семиденного періоду. Тривалість щоденної роботи (зміни) визначається роботодавцем з урахуванням специфіки його діяльності та консультацій з представниками працівників. Надурочними вважаються роботи понад встановлені у трудовому договорі тривалість роботи протягом дня (зміни). Застосування надурочних робіт допускається лише у виняткових випадках, що визначаються трудовим договором та/або колективним договором [143].

У двох представлених проектах наведено два різні підходи до удосконалення регламенту робочого часу працівників. Перший передбачає розширення нормативної урегульованості більшості питань, пов'язаних із встановленням та забезпеченням робочого часу працівників, гарантій та

граничних норм надурочних робіт, а також компенсації за них. Другий підхід встановлює лише базові засади робочого часу та його визначення, у той час, як регламент останнього покладає на локальну сферу «роботодавець – працівник».

Необхідність зміни та реформування механізму правового регулювання робочого часу працівників, зокрема поліцейських, підкреслювалась і в науковій площині. Наприклад, З. Малишевська, досліджуючи особливості існуючих та регламентованих КЗпП режимів робочого часу, дійшла висновку: «У процесі правового регулювання спеціальних режимів робочого часу через різні причини виникає низка проблем, які не були враховані під час нормотворчої діяльності та є досить застарілими з огляду на швидкий розвиток трудових правовідносин. Дотримання прав працівників у процесі трудової діяльності є основним принципом, на якому базується правове регулювання в цілому. У сучасних умовах використання трудових ресурсів здійснюється на всіх ланках розвитку економічної, соціальної й господарської діяльності суспільства. Рівень реалізації прав суб'єктів трудових правовідносин слугує необхідною передумовою становлення й формування правової держави, адже права забезпечуються державними інститутами. Це означає, що держава повинна створювати належне соціально-правове середовище для реалізації та захисту трудових прав громадян на законодавчо встановлені норми робочого часу, що передбачають розкриття як загальних, так і спеціальних режимів робочого часу» [87, с. 86].

У свою чергу, К. М. Крічфалушій-Степанова обстоює позицію про те, що правова регламентація робочого часу потребує його законодавчого визначення в чітких граничних межах з метою забезпечення ефективної роботи за всіма видами діяльності шляхом збалансованого підходу до тривалості робочого часу та часу відпочинку. Тобто працюючи над удосконаленням національного законодавства, потрібно орієнтуватися не лише на рівень розвитку трудових відносин, а й на усталені міжнародні

засади з окресленого питання. У зв'язку з цим вчена пропонує для вдосконалення законодавства щодо правової регламентації робочого часу працівників дослідити це питання у тісній співпраці з міжнародними організаціями та адаптувати вітчизняне законодавство з цього питання до міжнародних стандартів, не втративши національних традицій [76, с. 40].

Ще в далекому 2004 році М. І. Гордієнко звернув безпосередню увагу на особливості правового регулювання робочого часу та часу відпочинку працівників ОВС України (попередника Національної поліції України) та визначив власні шляхи розвитку правових механізмів, що регламентують часові відрізки трудової діяльності вказаної категорії працівників. Окремі з них і досі, на наш погляд, мають актуальний характер. Так, у своєму дослідженні вчений дійшов висновку: «Для удосконалення правового регулювання робочого часу та часу відпочинку працівників органів внутрішніх справ необхідно:

- 1) розробити та прийняти Закон України «Про державну службу в органах внутрішніх справ», у якому передбачити розділ «Робочий час та час відпочинку», де знайшли б своє відображення визначення понять робочого часу та часу відпочинку, була б визначена тривалість робочого часу та часу відпочинку працівників органів внутрішніх справ, врегульована робота у нічний час, у вихідні та святкові дні, чергування тощо;

- 2) поширити дію Кодексу законів про працю України на трудові відносини та відносини, тісно пов'язані з ними, працівників органів внутрішніх справ у частині, не врегульованій спеціальним законодавством;

- 3) в новому Трудовому кодексі України дати визначення термінам «робочий час», «час відпочинку», «скорочений робочий час», «неповний робочий час», «ненормований робочий час», «надурочні роботи»;

- 4) передбачити в новому Трудовому кодексі України положення такого змісту: «Норми спеціального законодавства, які регулюють працю окремих категорій найманих працівників (зокрема працівників органів

внутрішніх справ) повинні відповідати Трудовому кодексу України. Не допускається погіршення положення найманих працівників нормами спеціального законодавства»;

5) доповнити Кодекс законів про працю України статтею з назвою «Ненормований робочий день», яка б містила поняття ненормованого робочого дня, порядок його встановлення, перелік посад, на яких можливе його запровадження, пільги і компенсації тощо;

6) розробити і прийняти відомчий нормативно-правовий акт, в якому закріпити перелік посад атестованих працівників органів внутрішніх справ з ненормованим робочим днем» [30].

Тож, як на законодавчому, так і на доктринальному рівні на сьогодні запропоновано велику кількість напрямів і кроків, які дозволяють суттєво модернізувати механізм правового регулювання робочого часу працівників, у тому числі поліцейських. Кожен з підходів є індивідуальним та оригінальним, має в собі раціональне зерно, але не може бути сліпо використаний для вирішення поставлених у дисертації завдань. У зв'язку з цим, беручи до уваги законодавчі положення, а також напрацювання вчених, ми вважаємо, що для удосконалення правового регулювання робочого часу поліцейських необхідно здійснити наступне.

1. Перше, на що варто звернути увагу, – це неоднomanітність юридичної термінології, якою описується сутність і зміст робочого часу. Невизначеність цього поняття породжує вільні інтерпретації його змісту та заміни базової семантичної структури, через що з'являються такі словосполучення, як, наприклад, «службовий час». Безперечно, робочий (службовий) час поліцейських, визначення якого запропоновано в першому розділі дисертації, є цілком самостійною категорією, характерною саме для трудової діяльності поліцейських. Проте її нормативне закріплення має відповідати якійсь базовій, загальній нормі, вимога про що культивована принципом єдності та диференціації трудового права. Встановлення

специфічних ознак та значення робочого (службового) часу поліцейських – це диференціація; вона дозволяє побачити, в чому відмінність робочого часу саме цих суб'єктів трудової діяльності. Водночас визначення цієї категорії має відповідати загальноотрудовій інтерпретації робочого часу, в чому буде проявлятися єдність.

Зважаючи на викладене, в статтю 50 Глави IV КЗпП необхідно внести доповнення у вигляді додаткового абзацу, текст якого слід викласти у такій редакції: «Робочий час – реальна, нормативно визначена тривалість трудової діяльності працівників, розподілена на окремі часові відрізки, в межах яких вони виконують покладені на них трудовим договором та/або законодавством України трудові обов'язки (службові повноваження)».

2. На прикладі зарубіжного досвіду відомче законодавство про трудову діяльність поліцейських потребує проведення систематизації у вигляді кодифікації. Дане поняття характеризує досить складний та ємнісний процес роботи з нормативно-правовим матеріалом, через що потребує додаткової характеристики. У сучасній юридичній літературі кодифікація характеризується як форма систематизації, що припускає переробку норм права за змістом, а також їх систематизований, науково обґрунтований виклад у новому законі (зводі законів, кодексі, основах законодавства та інше) [3, с. 36]. У той же час, наприклад, Д. А. Керімов, досліджуючи питання кодифікації та законодавчої техніки, наголошує на тому, що кодифікація – це такий вид правотворчості, що передбачає внутрішнє і зовнішнє опрацювання законодавчого матеріалу з метою приведення в систему норм, які регулюють відповідну сферу суспільних відносин, з одночасним усуненням прогалин у законодавстві та зміну, у разі необхідності, правового регулювання деяких питань. І. П. Сидорчук наголошує на тому, що кодифікація – це обумовлена потребами соціального розвитку та ускладненням механізму правового регулювання діяльність уповноважених органів держави, спрямована на удосконалення

законодавства з метою створення узагальнюючих нормативних актів, що забезпечують цілісне правове регулювання функціонально та організаційно обумовлених сфер суспільних відносин [11; 24, с. 289–290]. За О. В. Петришиним, С. П. Погребняком, В. С. Смородинським кодифікація законодавства – це вид систематизації, що здійснюється шляхом перероблення та зведення у процесі нормотворчості норм права, що містяться в різних нормативно-правових актах, у логічно узгоджену, побудовану на наукових принципах систему і створення на цій основі нового єдиного нормативно-правового акта. Ознаками кодифікації є такі: 1) як і консолідація, вона завжди є офіційною систематизацією, що здійснюється виключно в межах нормотворчої діяльності; 2) результатом кодифікації є видання нового (кодифікованого) нормативно-правового акта; 3) у процесі кодифікації з'являються нові елементи системи права – норми та інститути права, що принципово відрізняє кодифікацію від інших видів систематизації; 4) з набранням чинності кодифікованим актом попередні акти, що регулюють аналогічні суспільні відносини, втрачають чинність повністю або в частині, що суперечить цьому акту. Результатом кодифікації є видання кодифікованого акта нового зведеного нормативно-правового акта, що системно і вичерпно регулює певну сферу суспільних відносин – на рівні галузі або підгалузі права [114].

Отже, кодифікація – це особливий процес систематизації правових норм та нормативно-правових актів, який передбачає формування принципово нового юридичного документа, кодифікованого акта, який регламентує вичерпне коло суспільних відносин у відповідній сфері. Саме шляхом проведення кодифікації, на нашу думку, найправильніше удосконалювати систему нормативно-правового регулювання трудового процесу поліцейських, зокрема, в аспекті регламенту та розподілу їх робочого часу.

Варто наголосити на тому, що Національна поліція України на сьогодні є найчисленнішим правоохоронним органом в Україні, штат якого складає понад 140 тисяч осіб. Тобто, мова йде не про якесь локальне підприємство, установу чи організацію, що фінансується з державного бюджету, а про окрему верству працюючих осіб, представників важливої професії, на яких покладається виконання правоохоронної функції держави. Через це регламент їх роботи має носити вичерпний, законодавчий характер; чітко ґрунтуватись на загальних стандартах праці, але при цьому враховувати небезпеку та безперервність їх роботи.

На сучасному етапі регулювання праці поліцейських втілено у численних підзаконних нормативно-правових актах, а питання робочого часу даної категорії осіб взагалі належить до сфери управлінського розсуду керівництва органів і підрозділів поліції. У такому разі правильнішим було б запровадження окремого та єдиного законодавчого джерела, що вичерпно та максимально об'єктивно регулюватиме роботу поліцейських. Досягнути цього, на наш погляд, можливо шляхом прийняття Кодексу професійної діяльності поліції, який стане основним нормативно-правовим актом, заснованим на нормах КЗпП, що регулюватиме службово-трудова та пов'язані зі службово-трудовими відносинами, які виникають у процесі професійної діяльності поліцейських. Окремий розділ даного нормативно-правового акта необхідно присвятити робочому часу та часу відпочинку працівників Національної поліції України. Окрім юридичного визначення їх робочого часу в зазначеному розділі важливо представити норми, які б регулювали різновиди робочого часу поліцейських; містили визначення та особливості кожного класифікованого різновиду робочого часу поліцейських; особливості розподілу робочого часу та часу відпочинку під час чергувань, а також механізм забезпечення чергувань; гарантії та компенсації при порушенні нормальної тривалості робочого часу поліцейських.

Положення даного акта мають стати основоположними, а відомча підзаконна нормативно-правова база визначатиме лише механізми реалізації передбачених Кодексом стандартів і правил, зокрема, з питань розподілу та забезпечення робочого часу поліцейських.

3. Не менш важливим є вдосконалення гарантійного механізму в питанні правового регулювання робочого часу поліцейських і відхилень від його нормальної тривалості. З цією метою в положеннях Кодексу необхідно передбачити декілька важливих норм, які б сформували умови «здорового» розподілу робочого часу. Так, насамперед, варто ввести у кодифікований акт статтю про відповідність норм законодавства про працю поліцейських нормам загального законодавства про працю у такій редакції: «Норми Кодексу базуються на Кодексі законів про працю України та чітко відповідають його вимогам. Гарантії, передбачені Кодексом законів про працю України, повною мірою поширюються на працівників поліції. Заборонено порушувати або звужувати трудові права поліцейських нормами відомчого законодавства в галузі діяльності Національної поліції України».

Окрім того, в положеннях Кодексу необхідно виділити норму, яка б регламентувала особливості надурочної роботи працівників поліції. В межах зазначеної норми:

- по-перше, слід встановити чіткий перелік підстав, які обумовлюють необхідність служби поліцейських у нічний час, у святкові та вихідні дні, а також служби з нерівномірним графіком;

- по-друге, визначити, що надурочна робота поліцейських можлива виключно за письмовим наказом керівника, в якому останній має посилатись на одну або декілька з вищевказаних підстав;

- по-третє, в зазначеній нормі варто встановити, що надурочна робота поліцейського не може перевищувати 64 годин на тиждень (стандартний 40-годинний робочий тиждень та додатково 24 години для надурочних робіт) та

має розподілятися таким чином, щоб працівник гарантовано мав один вихідний день протягом 7-денного періоду;

– по-четверте, необхідно встановити обов'язок ведення табелів про робочий час, в яких буде регулярно фіксуватись кількість годин, що поліцейські перебувають на роботі.

Окрім того, частину положень Кодексу варто присвятити процесу чергування поліцейських. В них необхідно вказати: що така робота прирівнюється до надурочної роботи; після чергування працівникам в обов'язковому порядку має надаватись вихідний день; про неможливість використовувати чергування як форму покарання і таке інше.

4. Важливим аспектом удосконалення правового регулювання робочого часу поліцейських є введення матеріальних компенсацій за надурочні роботи. Зазначений аспект містить переосмислення всього мотиваційного механізму в роботі поліції, адже передбачає розвиток стимулів матеріального змісту.

У даному випадку варто відзначити, що усталення та превалювання «матеріального» є одним із завдань розвитку України як держави з ринковою економікою та світовими цінностями. Програма сталого розвитку України до 2030 року передбачає ряд наступних цілей: по-перше, подолання бідності; по-друге, сприяння поступальному, всеохоплюючому та сталому економічному зростанню, повній і продуктивній зайнятості та гідній праці для всіх; по-третє, скорочення нерівності тощо [141].

Зазначені цілі констатують необхідність посилення саме матеріального забезпечення населення держави шляхом формування функціонального ринку праці, який надаватиме не просто «можливість вижити», а й підвищити свій рівень матеріального добробуту. В подібних умовах на перший план виходять форми та види матеріального стимулювання у сфері праці. З цього приводу І. Ю. Єпіфанова зазначає: «Мотивація є одним з найважливіших елементів системи управління персоналом, адже саме завдяки мотивації

керівництву підприємства вдається здійснювати вплив на працівників. Ефективна мотивація має охоплювати мотиви і стимули. Під мотивом розуміють певну внутрішню потребу, яка спонукає працівника до певних дій і вчинків, внаслідок яких потреба може бути задоволена. Кожна людина має свої мотиваційні преференції, які визначаються її соціальним статусом, добробутом, посадою й іншими чинниками». При цьому економічна або ж матеріальна мотивація, на думку авторки, є «основою для забезпечення базових потреб людини», а отже, «підвищує рівень задоволення роботою, зменшує плинність кадрів» [42; 43, с. 2].

З приводу позитивного значення матеріальної мотивації або ж стимулювання працівників висловлювались також інші вчені. Наприклад, Л. А. Лутай вказує: «Результатом його застосування є зростання добробуту працівників в обмін на більш продуктивну роботу. Грошова винагорода працівника є одним з найбільш ефективних і поширених методів стимулювання персоналу. Однак звернемо увагу і на те, що грошове стимулювання ефективно в тому випадку, якщо працівник вважає заробітну плату справедливою і гідною щодо його праці. Працівник у такому разі повинен розуміти, що витрачені ним фізичні і розумові сили, а також отриманий кінцевий результат мають прямий зв'язок з грошовою винагородою. Проте наразі, з урахуванням специфіки діяльності багатьох підприємств і організацій, дуже часто складається ситуація, коли роботодавцю складно об'єктивно оцінити ефективність і обсяг роботи працівників у зв'язку з відсутністю її прямої оцінки. Це призводить до відсутності диференціації в оплаті праці і є причиною незадоволення оплатою праці, що призводить до зниження її продуктивності. Підкреслимо, що заробітна плата завжди є важливою частиною системи стимулювання праці, а також виступає одним з найбільш ефективних інструментів впливу на персонал підприємства» [84, с. 10; 71].

За В. В. Лаговським, матеріальна мотивація – це прагнення достатку, певного матеріального стандарту життя, певного рівня добробуту. Матеріальна мотивація трудової діяльності залежить від ряду мікро- і макроекономічних чинників, до яких відносять: рівень особистого доходу; диференціацію доходів в організації та суспільстві в цілому; структуру особистого доходу; матеріальне забезпечення наявних грошових доходів; дієвість системи матеріальних стимулів, які застосовує організація. Рівень доходу значною мірою визначає можливості повноцінного відтворення робочої сили. Таким чином, на трудову поведінку особи впливатимуть: величина заробітної плати; дохід, який особа отримує з інших джерел (від нерухомості, акцій тощо); рівень цін на основні види продовольчих і промислових товарів [81, с. 80].

Тож матеріальне стимулювання або ж мотивування у сфері праці – це система заходів із заохочення працівників до роботи шляхом оцінки їх роботи в матеріальному еквіваленті та надання за успішне виконання трудових обов'язків відповідних матеріальних благ. У базовому сенсі мова йде про достойну заробітну плату та преміювання як центральні важелі впливу на свідомість працівника та вироблення у нього сумлінного ставлення до своєї роботи, бажання постійно підвищувати свій професіоналізм і працювати краще, адже це позитивно вплине на його добробут.

Застосування матеріального мотивування в контексті компенсаційного механізму за надурочну роботу в галузі поліцейської діяльності є чи не найбільш дієвим способом підвищення якості праці співробітників Національної поліції України. При цьому подібний формат компенсації не є новелою у правоохоронній сфері. Зокрема, відповідно до нечинного на сьогодні Наказу МВС «Про впорядкування структури та умов грошового забезпечення осіб рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ» від 31.12.2007 № 499, при залученні осіб рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ до несення служби понад установлений

законодавством робочий час виплата грошового забезпечення проводилась із розрахунку посадового окладу й окладу за спеціальним званням. Годинна ставка обчислювалась шляхом поділу місячного посадового окладу та окладу за спеціальним званням на кількість годин робочого часу в поточному місяці. При цьому понаднормові роботи не могли перевищувати для кожного працівника чотирьох годин протягом двох днів поспіль і 120 годин на рік. Служба осіб рядового і начальницького складу у дні щотижневого відпочинку та святкові дні могла компенсуватися за їхньою згодою шляхом надання їм іншого дня відпочинку або в грошовій формі. Компенсація понаднормових робіт шляхом надання відгулів не допускалась. Облік робочого часу здійснювався шляхом ведення щомісячного табеля з обов'язковою відміткою в ньому кількості відпрацьованих годин [124].

Тобто механізм матеріальних компенсацій в правоохоронному секторі, зокрема, в діяльності поліції, існує достатньо давно, однак від нього відмовились зі створенням Національної поліції України й ліквідації міліції та органів внутрішніх справ. На нашу думку, матеріальні компенсації за надурочну роботу потребують повернення, проте у дещо зміненому форматі.

Для цього необхідним є насамперед збільшення грошового забезпечення працівників Національної поліції України в цілому. Об'єктивно, на сьогодні ті суми грошового забезпечення, які отримують службовці поліції, не відповідають реальному навантаженню, адже НПУ має значно ширше коло повноважень, аніж усі інші правоохоронні структури України. Про «осучаснення» оплати праці поліцейських почали говорити на початку 2022 року, про що свідчать два законопроекти, зокрема, від 05.01.2022 № 6506 Проект Закону про внесення змін до статті 94 Закону України «Про Національну поліцію» щодо збільшення грошового забезпечення поліцейських, та від 06.01.2022 № 6506-1 Проект Закону про внесення змін до статті 94 Закону України «Про Національну поліцію» щодо осучаснення розміру грошового забезпечення поліцейських [142; 142]. Кожен

з цих законопроектів пропонує установлення фіксованого мінімального показника посадового окладу кожного поліцейського, а також додаткові доплати, що обраховуються у процентному співвідношенні до цього окладу.

Подібний підхід, на нашу думку, є достатньо логічним і раціональним, через що цілком може бути використаний у запропонованому для прийняття Кодексі професійної діяльності поліції. Водночас розмір посадового окладу, який варто брати за основу, необхідно встановити на рівні не менше ніж 12 прожиткових мінімумів, розмір якого встановлюється для працездатних осіб на 1 січня кожного календарного року. Саме від нього у процентному еквіваленті слід вираховувати інші складові грошового забезпечення, як-от окладу за спеціальне звання та інше. До того ж у положеннях Кодексу необхідно встановити гарантію того, що грошове забезпечення поліцейських обраховується та нараховується незалежно від керівництва та не може бути зменшене як міра дисциплінарної відповідальності.

Що стосується надурочної роботи, то інтенсивність діяльності окремих підрозділів поліції, як-от слідчих та оперативних, об'єктивно не дозволяє чітко відстежувати кількість часу, відпрацьованого цими працівниками понад норму. Тому в положеннях Кодексу для працівників, які здійснюють оперативно-розшукову діяльність, слідчу діяльність, а також систематичну діяльність з підтримки публічної безпеки та порядку, як, наприклад, дільничні офіцери поліції, необхідно встановити обов'язкову доплату в розмірі 30 відсотків від посадового окладу за систематичне порушення їх нормальної тривалості робочого часу. Щодо інших поліцейських, які також можуть залучатись до роботи у святкові та вихідні дні, у нічний час, але їх поточна діяльність прямо не пов'язана зі здійсненням оперативно-розшукової, слідчої діяльності, а також підтриманням і забезпеченням публічної безпеки та порядку, то для них варто визначити додаткову фіксовану доплату в розмірі 15 відсотків від посадового окладу.

5. Останній напрям удосконалення правового регулювання робочого часу поліцейських пов'язаний з механізмом правового захисту даними працівниками своїх трудових прав при порушенні встановлених норм робочого часу. На наш погляд, у роботі органів і підрозділів поліції необхідно сформулювати й нормативно врегулювати такий важіль індивідуального захисту поліцейськими своїх трудових прав, як діяльність комісій по трудових спорах. Відповідно до КЗпП, «комісія по трудових спорах обирається загальними зборами (конференцією) трудового колективу підприємства, установи, організації з числом працюючих не менш як 15 чоловік. Комісія по трудових спорах є обов'язковим первинним органом по розгляду трудових спорів, що виникають на підприємствах, в установах, організаціях. Трудовий спір підлягає розглядові в комісії по трудових спорах, якщо працівник самостійно або з участю профспілкової організації, що представляє його інтереси, не врегулював розбіжності при безпосередніх переговорах з власником або уповноваженим ним органом. Комісія по трудових спорах зобов'язана розглянути трудовий спір у десятиденний строк з дня подання заяви. Спори повинні розглядатися у присутності працівника, який подав заяву, представників власника або уповноваженого ним органу. Розгляд спору за відсутності працівника допускається лише за його письмовою заявою. За бажанням працівника при розгляді спору від його імені може виступати представник профспілкового органу або за вибором працівника інша особа, в тому числі адвокат» [63].

Отже, саме у вищевикладеному, на наш погляд, виражено напрями удосконалення правового регулювання робочого часу поліцейських. Така наукова позиція є лише однією з багатьох точок зору, в межах яких розкривається питання розвитку нормативно-правових основ регламенту робочого часу працівників. Однак саме запропоновані нами аспекти передбачають реформування юридичних засад регламенту вказаної проблеми безпосередньо стосовно працівників органів і підрозділів Національної

поліції України. Окрім своєї унікальності, такий підхід передбачає найбільш раціональне вирішення питання гарантій, компенсацій та особливостей захисту трудових прав поліцейських в аспекті регламенту їх робочого часу.

Висновки до розділу 3

Детальний огляд зарубіжного досвіду на прикладі таких країн, як Сполучені Штати Америки, Канада, Велика Британія, Франція, Чеська Республіка, Польща, Болгарія, Молдова, Грузія та Казахстан, дав можливість виокремити три ключові моделі регулювання та забезпечення робочого часу співробітників структур поліції: 1) нормативи та стандарти робочого часу встановлюються на загальнодержавному рівні в основних нормативних актах з питань трудової діяльності; 2) правове регулювання робочого часу здійснюється за рахунок виключно норм відомчого законодавства про діяльність поліції; 3) правове регулювання робочого часу поліцейських відбувається на основі спеціальних законодавчих актів, норми яких присвячено особливостям трудової діяльності поліцейських із дотримання принципів та вимог загального трудового законодавства.

Акцентовано увагу на тому, що дослідження зарубіжного досвіду показало наявність подвійного підходу до компенсації за надурочні роботи поліцейських. Так, відповідно до однієї моделі, будь-яка надурочна робота (праця в нічний час, у вихідні та святкові дні тощо) оплачується додатково за підвищеними ставками, чітко нормується (може мати граничні показники); згідно з іншою – надурочні роботи поліцейських не оплачуються додатково, проте законодавством встановлюються жорсткі часові обмеження в питанні залучення поліцейських до надурочних робіт.

Узагальнено, що зарубіжний досвід правового регулювання робочого часу працівників органів поліції у багатьох аспектах є позитивним і більш

прогресивним за національний, передусім у питанні чіткості норм, які регулюють особливості розподілу робочого часу працівників поліції, а також матеріальної компенсації їх ненормованої роботи. Зважаючи на це, позитивними моментами, які слід використати вітчизняному законодавцю, є наступні:

- по-перше, виділити питання трудової діяльності поліцейських в окремий нормативно-правовий акт, який регулюватиме всі аспекти служби працівників НПУ, у тому числі робочий час, і базуватиметься на вимогах і стандартах праці, визначених у загальних трудових нормах КЗпП;

- по-друге, робочий час поліцейських має бути реально визначеним і окресленим у нормативній площині, із зазначенням своїх часових меж;

- по-третє, потребує удосконалення за зарубіжним взірцем компенсаційний механізм надурочної роботи поліцейських, що має включати в себе, у першу чергу, грошові виплати за підвищеними ставками оплати праці.

З'ясовано, що для удосконалення правового регулювання робочого часу поліцейських необхідно звернути увагу на неоднomanітність юридичної термінології, якою описується сутність і зміст робочого часу. Невизначеність цього поняття породжує вільні інтерпретації його змісту та заміни базової семантичної структури, через що з'являються такі словосполучення, як, наприклад, «службовий час».

Аргументовано, що на прикладі зарубіжного досвіду відомче законодавство про трудову діяльність поліцейських потребує проведення систематизації у вигляді кодифікації. У свою чергу, кодифікація – це особливий процес систематизації правових норм і нормативно-правових актів, який передбачає формування принципово нового юридичного документа, кодифікованого акта, який регламентує вичерпне коло суспільних відносин у певній сфері. Саме шляхом проведення кодифікації найправильніше удосконалювати систему нормативно-правового

регулювання трудового процесу поліцейських, зокрема, в аспекті регламенту та розподілу їх робочого часу.

Відзначено, що на сучасному етапі регулювання праці поліцейських виражено у численних підзаконних нормативно-правових актах, а питання робочого часу даної категорії осіб взагалі стосується сфери управлінського розсуду керівництва органів і підрозділів поліції. У такому контексті обґрунтовано необхідність запровадження окремого та єдиного законодавчого джерела, що вичерпно та максимально об'єктивно регулюватиме роботу поліцейських. Досягнути цього, на наш погляд, можливо шляхом прийняття Кодексу професійної діяльності поліції, який буде основним нормативно-правовим актом, що ґрунтуватиметься на нормах КЗпП і регулюватиме службово-трудова та пов'язані зі службово-трудовими відносини, які виникають у процесі професійної діяльності поліцейських. Окремий розділ цього нормативно-правового акта необхідно присвятити робочому часу та часу відпочинку працівників Національної поліції України. Окрім юридичного визначення їх робочого часу, в зазначеному розділі важливо представити норми, які б регулювали різновиди робочого часу поліцейських; містили визначення та особливості кожного класифікованого різновиду робочого часу поліцейських; особливості розподілу робочого часу та часу відпочинку під час чергувань, а також механізм забезпечення чергувань; гарантії та компенсації при порушенні нормальної тривалості робочого часу поліцейських. Також важливим є удосконалення гарантійного механізму в питанні правового регулювання робочого часу поліцейських і відхилень від його нормальної тривалості. З цією метою в положеннях вказаного Кодексу необхідно передбачити декілька важливих норм, які б сформували умови «здорового» розподілу робочого часу.

Відмічено, що важливим аспектом удосконалення правового регулювання робочого часу поліцейських є введення матеріальних компенсацій за надурочні роботи. Зазначений аспект несе в собі

переосмислення всього мотиваційного механізму в роботі поліції, адже передбачає розвиток стимулів матеріального змісту. В даному контексті також аргументовано, що матеріальне стимулювання або ж мотивування у сфері праці – це система заходів із заохочення працівників до роботи шляхом оцінки їх роботи в матеріальному еквіваленті та надання за успішне виконання трудових обов’язків відповідних матеріальних благ. В базовому сенсі мова йде про достойну заробітну плату та преміювання як центральні важелі впливу на свідомість працівника та вироблення в нього сумлінного ставлення до своєї роботи, бажання постійно підвищувати свій професіоналізм та працювати краще, адже це позитивно вплине на його добробут.

ВИСНОВКИ

У дисертації наведено теоретичне узагальнення та нове вирішення наукового завдання, яке полягає в тому, щоб з'ясувати сутність і особливості правового регулювання робочого часу поліцейських нормами трудового права, на підставі чого розробити низку пропозицій та рекомендацій, спрямованих на вдосконалення норм загального та спеціального трудового законодавства у відповідній сфері. У результаті проведеного дослідження сформульовано низку висновків, пропозицій і рекомендацій, спрямованих на досягнення поставленої мети, зокрема:

1. З'ясовано, що робочий (службовий) час поліцейських – це, по-перше, реальна, нормативно визначена тривалість трудової діяльності працівників поліції, розподілена на окремі часові відрізки, в межах яких вони виконують покладені на них законодавством України повноваження; по-друге, група суспільних відносин, пов'язаних із розподілом і регулюванням часового періоду, протягом якого поліцейські реалізують покладені на них законодавством України та займаною посадою повноваження та функції.

Виокремлено наступні особливості правового регулювання робочого часу поліцейських: 1) зазначений вид правового регулювання засновується на сукупності правових норм, пов'язаних насамперед з питанням служби в поліції; 2) об'єктом регулювання є суспільні відносини, що виникають у контексті впорядкування та регулювання часового відрізка, протягом якого поліцейські реалізують покладені на них законодавством України та займаною посадою повноваження та функції; 3) правове регулювання робочого часу поліцейських спрямовано не тільки на систематизацію суспільних відносин у контексті розподілу робочого (службового) часу поліцейських, а й на охорону та захист їх трудових прав, свобод і законних інтересів.

2. Акцентовано увагу на тому, що в роботі поліції передбачено одразу декілька різновидів робочого часу, обумовлених особливими завданнями та функціями, покладеними на НПУ, неприбутковими представниками інших професій. До ключових видів робочого часу поліцейських запропоновано віднести: 1) робочий (службовий) час загальної тривалості; 2) надурочну роботу (службу в нічний час, службу у святкові та вихідні дні; службу з нерівномірним графіком); 3) роботу (службу) позмінно.

3. Констатовано, що джерела правового регулювання службово-трудової діяльності поліцейських складаються з великої кількості нормативно-правових актів різної юридичної сили. Разом з тим відзначено, що в системі відповідних джерел ключове місце належить нормам трудової галузі права, адже саме за їх допомогою: по-перше, визначаються загальні гарантії трудової діяльності поліцейських; по-друге, окреслюються загальні вимоги щодо регулювання робочого часу всіх категорій працівників, у тому числі поліцейських; по-третє, закріплюються засади юридичної відповідальності за порушення прав і свобод поліцейських у контексті встановлення режиму їх робочого часу; по-четверте, встановлюються гарантії та компенсації за надурочні роботи.

4. Виокремлено наступні чинники, які впливають на організаційно-правові засади встановлення режиму робочого часу поліцейських: по-перше, принцип безперервності діяльності органів і підрозділів Національної поліції України; по-друге, загальна структура Національної поліції України, котра являє собою централізовану сукупність взаємопов'язаних функціональних елементів; по-третє, особливу управлінську владу керівників органів і підрозділів поліції; по-четверте, повноваження поліції з реалізації таких завдань, як протидія злочинності та забезпечення публічної безпеки та порядку.

5. Наголошено, що регулювання відхилень від нормальної тривалості робочого часу поліцейських у межах їх трудового процесу

покладається на їх керівників, яким відомчими актами надається право залучати працівників органів та підрозділів НПУ до виконання службових завдань понад часові норми їх праці. Тобто фактично на сьогодні склалась тенденція до того, що відхилення від нормальної тривалості робочого часу регламентовані здебільшого на локальному рівні, при цьому відсутні будь-які вимоги до змісту документів, якими управлінські рішення про необхідність таких відхилень юридично оформлюються.

Відзначено, що сучасна система правового регулювання відхилень від нормальної тривалості робочого часу поліцейських має значний перелік недоліків, основними з яких є: по-перше, відсутність у відомчій нормативно-правовій базі закріплення механізму надурочної праці поліцейських та її граничних розмірів; по-друге, можливість регулювання таких відхилень на локальному рівні, управлінськими юридичними актами керівників органів і підрозділів Національної поліції України; по-третє, фактично відсутній механізм обліку робочого часу поліцейських, що призводить до того, що такий облік здебільшого здійснюється формально.

6. З'ясовано, що гарантії при відхиленні від встановлених норм робочого часу поліцейських – це визначені в нормах чинного законодавства правові, економічні, соціальні та організаційні умови, інструменти та способи, що у своїй сукупності спрямовані на створення реальних можливостей для реалізації поліцейськими покладених на них трудових прав та інтересів при надурочній праці. Виділено дві основні групи гарантій при відхиленні встановлених норм робочого часу поліцейських: а) загальні, закріплені у КЗпП трудові гарантії праці, що є спільними для всіх без винятку категорій працівників і встановлюють умови та способи забезпечення трудових прав, зокрема, в аспекті розподілу робочого часу; б) спеціальні гарантії службової (трудової) діяльності поліцейських.

Доведено, що компенсації при відхиленні від установлених норм робочого часу поліцейських на сьогодні спрямовані передусім на

встановлення додаткового часу відпочинку для співробітників органів і підрозділів поліції, час праці яких ненормований та передбачає велику кількість надурочних робіт. Зазначені компенсації включають в себе: по-перше, надання додаткових вихідних днів працівниками, які залучені до служби у вихідні, святкові та інші неробочі дні; по-друге, більш тривалий час щорічної чергової відпустки порівняно з іншими категоріями працівників, а також поступове збільшення її розміру пропорційну часу роботи в поліції.

7. Доведено, що механізм правового захисту трудових прав поліцейських при порушенні встановлених норм робочого часу – це єдність права кожного працівника поліції на використання та застосування законодавчо регламентованих інструментів (заходів, засобів та методів) захисту, за допомогою яких він припиняє порушення своїх трудових прав, відновлює їх, а також попереджає порушення в майбутньому. До головних складових механізму правового захисту трудових прав поліцейських при порушенні встановлених норм тривалості робочого часу віднесено: 1) звернення з рапортом про порушення трудових прав до керівництва органів та підрозділів Національної поліції України; 2) звернення з інформацією про порушення до професійних спілок; 3) судовий захист.

8. Узагальнено, що зарубіжний досвід правового регулювання робочого часу працівників органів поліції в багатьох аспектах є позитивним і більш прогресивним за національний, передусім у питанні чіткості норм, які регулюють особливості розподілу робочого часу працівників поліції, а також матеріальної компенсації їх ненормованої роботи. Зважаючи на це, позитивними моментами, які слід використати вітчизняному законодавцю, є наступні: по-перше, виділити питання трудової діяльності поліцейських у окремий нормативно-правовий акт, який регулюватиме всі аспекти служби працівників НПУ, у тому числі робочий час, і базуватиметься на вимогах і стандартах праці, визначених у загальних трудових нормах КЗпП; по-друге, робочий час поліцейських має бути реально визначеним і

окресленим у нормативній площині, із зазначенням своїх часових меж; по-третє, потребує вдосконалення за зарубіжним взірцем компенсаційний механізм надурочної роботи поліцейських, що має включати в себе, у першу чергу, грошові виплати за підвищеними ставками оплати праці.

9. До ключових напрямів удосконалення правового регулювання робочого часу поліцейських віднесено необхідність: 1) покращення законодавства шляхом доповнення статей КЗпП нормою, яка б визначала загальне для всіх сфер професійної діяльності поняття робочого часу; 2) проведення систематизації відомчого законодавства про поліцію з метою кодифікації норм, які регламентують службово-трудова діяльність вказаної категорії працівників у вигляді «Кодексу професійної діяльності поліцейських»; 3) удосконалення гарантійного механізму в аспекті правового регулювання робочого часу поліцейських та відхилень від його нормальної тривалості; 4) розвитку компенсаційного механізму шляхом встановлення та юридичного забезпечення матеріальних компенсацій за надурочні роботи; 5) розширення механізму правового захисту поліцейськими своїх трудових прав при порушенні встановлених норм робочого часу шляхом нормативного врегулювання діяльності комісій по трудових спорах в підрозділах та органах Національної поліції України.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Административное право Украины : учеб. для студ. высш. учеб. заведений юрид. спец. 2-е изд., перераб. и доп. / Ю. П. Битяк, В. В. Богущкий, В. Н. Гаращук и др.] ; под ред. проф. Ю. П. Битяка. Харьков : Право, 2003. 576 с.
2. Антон О. А. Юридичні гарантії в трудовому праві. *Університетські наукові записки*. 2005 № 3 (15). С. 185–190.
3. Антоненко В. О. Кодифікація як самостійна форма систематизації правових джерел. *Форум права*. 2009. № 3. С. 35–42.
4. Апанасенко А. М. Особливості регулювання трудових відносин на залізничному транспорті України : дис. ... канд. юрид. наук : Харків : Національна юридична академія України імені Ярослава Мудрого. 2010. 209 с.
5. Барба В. Є. Поняття публічної безпеки і порядку як об'єкта взаємодії територіальних підрозділів Національної поліції з органами місцевого самоврядування. *Південноукраїнський правничий часопис*. 2018. С. 32–36.
6. Басова Ю. Ю. Контрольно-наглядова діяльність міліції громадської безпеки : дис. ... канд. юрид. наук : Харків: Харківський національний університет внутрішніх справ. 2006. 202 с.
7. Батраченко О. В. Адміністративно-правові засади діяльності Національної поліції України щодо забезпечення публічної безпеки і порядку : автореф. ... канд. юрид. наук, спец. : 12.00.07, адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право. Суми : СумДУ, 2017. 20 с.
8. Беяневич О. А. Про форми захисту прав суб'єктів господарювання. *Українське комерційне право*. 2007. № 8. С. 62–70.

9. Білодід І. К. Словник української мови : в 11 т. Т. 8. Київ : Наукова думка. 1977. 927 с.
10. Бортник С. М. Проблеми правового регулювання робочого часу поліцейських. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2017. Випуск 6(21). С. 127–131.
11. Борщевський І. В. Теоретичні засади кодифікації законодавства Держава і право. *Юридичні і політичні науки: зб. наук. праць*. Вип. 37. Київ, 2007. С. 33.
12. Босенко М. О. Поняття та ознаки наказу як різновиду правового акту в органах внутрішніх справ України. *Юридичний вісник*. 2011. № 3(20). С. 31–33.
13. Брус М. П. Українське ділове мовлення : навч. посіб. для студ. економічн. спец. Видання 3-тє, доп. Івано-Франківськ : Тіповіт, 2014. 306 с.
14. Бугайчук К. Л. Підготовка працівників поліції у зарубіжних країнах: інформаційно-практичний довідник. Харків : ХНУВС. 2021. 140 с.
15. Бугера С. І. Організаційно-правові питання розвитку державного регулювання в галузі бджільництва України : дис. ... канд. юрид. наук : Київ : Національна академія наук України. Інститут держави і права ім. В. М. Корецького. 2007. 219 с.
16. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов.) / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. Київ ; Ірпінь : Перун, 2005. 1884 с.
17. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і гол. ред. В. Т. Бусел. Київ ; Ірпінь : Перун, 2004. 1140 с.
18. Великий тлумачний словник сучасної української мови / під ред. В. Т. Бусела. Київ ; Ірпінь : Перун, 2002.
19. Венедиктов В. С. Правове регулювання часу відпочинку працівників органів внутрішніх справ України : наук.-практ. посіб. Харків : Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2004. 128 с.

20. Венедиктов В. С., Іншин М. І. Статус працівників органів внутрішніх справ України як державних службовців : наук.-практ. посіб. Харків : Вид-во НУВС, 2003. 188 с.

21. Вишновецька С. В. Поняття норми трудового права : зб. наук. праць. *Науковий вісник Чернівецького університету: Правознавство*. Чернівці : ЧДУ, 2000. Вип. 82. С. 60–64.

22. Волков І. М., Перепадя В. І. Аналіз наукових підходів до визначення поняття «правового захисту» в контексті службової діяльності військовослужбовців Національної гвардії України. *Чесць і закон*. 2019. № 2. С. 79–86.

23. Галуцько В. В. Адміністративно-правові основи організації та діяльності державної служби охорони при Міністерстві внутрішніх справ України : дис. ... канд. юрид. наук : Київ : Національна академія внутрішніх справ України. 2003. 207 с.

24. Гетьман Є. Кодифікація як особливий різновид нормотворчості. *Вісник академії правових наук України*. 2008. № 3(54). С. 289–294.

25. Гетьман Є. Підзаконний нормативно-правовий акт: поняття, ознаки, функції, види. *Вісник Національної академії правових наук України*. 2014. С. 92–100.

26. Глазько С. М. Правове регулювання припинення трудового договору: теоретичний аспект : дис. ... канд. юрид. наук : Харків : Національний університет внутрішніх справ. 2005. 177 с.

27. Головін А. Деякі питання удосконалення процедури поновлення прав громадян які стали жертвами кримінальних правопорушень. *Вісник Національної академії прокуратури України*. 2013. № 1. С. 22–34.

28. Горбунова Л. М. Підзаконні нормативно-правові акти: організаційно-правові питання забезпечення законності : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Київ. нац. екон. ун-т. Київ, 2005. 21 с.

29. Горбунова Л. М. Принцип законності у нормотворчій діяльності органів виконавчої влади : монографія. Київ : Юрінком Інтер, 2008. 240 с.
30. Гордієнко М. І. Особливості правового регулювання робочого часу та часу відпочинку працівників ОВС України : дис. ... канд. юрид. наук : Харків : Національний університет внутрішніх справ. 2004. 177 с.
31. Гражданский кодекс Украины: Комментарий (с изменениями и дополнениями по состоянию на 1 сентября 2003 года). Т. 1. Харків : Одиссей, 2003. 832 с.
32. Григорчук М. В. Захист прав та охоронюваних законом інтересів суб'єктів господарювання: матеріальний і процесуальний аспекти. *Теорія і практика правознавства*. 2017. Вип. 1.
33. Дашутін І. В. Правове регулювання судового захисту трудових прав громадян : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : Харків : Національна юридична академія України імені Ярослава Мудрого. 2008. 18 с.
34. Денисюк С. Ф. Громадський контроль за правоохоронною діяльністю в Україні: адміністративно-правові засади : дис. ... канд. юрид. наук : Київ : Київський міжнародний університет, 2010. 393 с.
35. Дмитренко Ю. П. Трудове право України : підруч. Київ : Юрінком Інтер, 2009. 624 с.
36. Долгіх Н. П., Марущак В. П. Трудове право : навч. посіб. Одеса : ОРІДУ НАДУ, 2011. 252 с.
37. Дорошенко Г. О. Менеджмент : навч. посіб. Харків : ХНУ імені В. Н. Каразіна, 2020. 520 с.
38. Дрішлюк А. І. Поняття джерела права та його форми. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2014. № 1. С. 15–19.
39. Дячук С. І. Юридична природа виконання наказу; кримінально-правова оцінка діяння особи, що віддала чи виконала протиправний наказ : дис. ... канд. юрид. наук : Київ : Київський національний університет імені Тараса Шевченка. 2000. 214 с.

40. Енциклопедичний словник з державного управління / уклад. : Ю. П. Сурмін, В. Д. Бакуменко, А. М. Михненко та ін. ; за ред. Ю. В. Ковбасюка, В. П. Трощинського, Ю. П. Сурміна. Київ : НАДУ, 2010. 820 с.
41. Європейська соціальна хартія : Міжнародний документ від 03.05.1996. *Відомості Верховної Ради України*. 2007. № 51. Ст. 2096.
42. Єпіфанова І. Ю. Управління інноваційною діяльністю промислових підприємств: теоретико-методологічні аспекти фінансового забезпечення. Вінниця : ВНТУ, 2019. 384 с.
43. Єпіфанова І. Ю. Удосконалення системи мотивації персоналу промислових підприємств України. *Економіка та суспільство*. 2021. № 23. С. 1–7.
44. Єременко Л. В. Роль та місце строків в законодавстві України про працю : дис. ... канд. юрид. наук : Харків : Харківський національний університет внутрішніх справ. 2009. 193 с.
45. Жернаков В. В. Трудове право України : підруч. / В. В. Жернаков, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко та ін. ; за ред. В. В. Жернакова. Харків : Право, 2012. 496 с.
46. Жидкова О. С. Цивільно-правовий механізм захисту права на недоторканність ділової репутації : дис. ... канд. юрид. наук : Харків : Харківський національний університет внутрішніх справ. 2008. 215 с.
47. Заверуха І. Б. Проблеми правового регулювання державного боргу України : дис. ... д-ра. юрид. наук : Львів : Львівський національний університет імені Івана Франка. 2007. 442 с.
48. Заветный С. А. Очерки по истории философии управления : монография. Харьков : Издатель Савчук О. О. ; ХНТУСХ им. П. Василенко, 2011. 383 с.
49. Загальна декларація прав людини : Декларація, міжнародний документ від 10.12.1948. *Офіційний вісник України*. 2008. № 93. Ст. 3103.

50. Загальна теорія держави і права / за ред. М. В. Цвіка, В. Д. Ткаченка. Харків : Право, 2002. 432 с.
51. Іванцова А. В. Національна поліція України. Досвід зарубіжних країн. Порівняльно-аналітичне право : електрон. наук. фах. вид. Електрон. текст. дані. 2016. № 2. С. 210–212.
52. Івченко А. О. Тлумачний словник української мови. Харків : Фоліо, 2002. 539 с.
53. Івчук Ю. Ю. Теоретичні підходи до системи трудового права України в умовах ринкової економіки : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : Харків : Національний університет внутрішніх справ. 2004. 18 с.
54. Ільницький В. О. Європейський досвід правового регулювання адміністративно-процесуальної діяльності органів Національної поліції. *Young Scientist*. 2016. № 12(39). С. 581–587.
55. Казанчан А. А. Правозастосувальна діяльність органів місцевого самоврядування України : Питання теорії та практики : дис. ... канд. юрид. наук : Одеса : Одеський Національний університет ім. І. І. Мечнікова. 2005. 204 с.
56. Калайда А. Зарубіжний досвід адміністративно-правового регулювання міжнародного співробітництва в діяльності поліції. *Підприємництво, господарство і право*. 2020. № 11. С. 115–119.
57. Кальян О. С. Правове регулювання трудових відносин у країнах західної Європи (історико-правовий аспект) : дис. ... канд. юрид. наук : Київ : Національна академія внутрішніх справ України. 2005. 188 с.
58. Карпенко Д. О. Трудове право України : курс лекцій. Київ : МАУП., 1999. 192 с.
59. Клемпарський М. М. Державні службовці як суб'єкти трудового права України : дис. ... д-ра. юрид. наук : Харків : Харківський національний університет внутрішніх справ, 2014. 403 с.

60. Клипа О. П. Сучасний стан соціального захисту працівників поліції Республіки Болгарія та Республіки Грузія. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. 2020. № 47. Том 1. С. 78–82.
61. Кобзар О. Ф. Щодо визначення понять публічної безпеки та порядку. *Наукові праці НУ ОЮА*. 2015. С. 457–462.
62. Ковальська В. В. Міліція в системі правоохоронних органів держави (адміністративно-правові аспекти) : дис. ... д-ра. юрид. наук : Київ : Київський міжнародний університет. 2008. 422 с.
63. Кодекс законів про працю України : Закон від 10.12.1971 № 322. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до № 50.
64. Колодій А. М. Принципи права України : монографія. Київ : Юрінком Інтер. 1998. 208 с.
65. Комзюк А. Т. Заходи адміністративного примусу в правоохоронній діяльності міліції: поняття, види та організаційно-правові питання реалізації : монографія / за заг. ред. О. М. Бандурки. Харків : Вид-во нац. ун-ту внутр. справ, 2002. 336 с.
66. Комзюк В. Т. Правові гарантії діяльності митних органів України. *Право і безпека*. 2015. № 2(57). С. 70–74.
67. Кониченко О. М. Захист прав суб'єктів господарювання від порушень та посягань органів державної влади : дис. ... д-ра філософії : 081. Вінниця : Донецький національний університет імені Василя Стуса, 2021.
68. Конституція України : Закон від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. *Офіційний вісник України*. 2010. № 72/1. Ст. 2598.
69. Копча В. В. Реформа поліції Чеської Республіки: питання законодавчого забезпечення. *Форум права*. 2017. № 5. С. 195–199.
70. Корж-Ікаєва Т. Г. Адміністративно-правове забезпечення прав і свобод неповнолітніх : дис. ... канд. юрид. наук : Київ : Київський національний університет внутрішніх справ. 2008. 219 с.

71. Корольков В. В. Удосконалення мотиваційного механізму управління персоналом підприємства. *Ефективна економіка : електронне наукове фахове видання*. 2020. № 11.

72. Корольова Ю. В. Джерела права: багатоманітність наукового розуміння та єдність сутності. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2015. С. 10–13.

73. Кравченко Ю. Ф. Актуальні проблеми реформування ОВС України (організаційно-правові питання) : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Харків, 1998. 19 с.

74. Кримінальний кодекс України від 05.04.2001 № 2341-III. *Відомості Верховної Ради України*. 2001. № 25. Ст. 131.

75. Кримінальний процесуальний кодекс України : Закон, кодекс від 13.04.2012 № 4651-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 9-10. Ст. 88.

76. Крічфалушій-Степанова К. М. Напрями удосконалення правового регулювання робочого часу науково-педагогічних працівників. *Colloquium-journal*. 2021. № 12(99). С. 38–42.

77. Кудін А. В. Корисна модель як об'єкт адміністративно-правового захисту в Україні. Адміністративне право і адміністративний процес, інформаційне право. *Право і суспільство*. № 6-2, ч. 2, 2020.

78. Кузніченко О. В. Правові питання процесуального забезпечення реалізації трудових прав працівників. Актуальні проблеми науки трудового права в сучасних умовах ринкової економіки : матеріали науково-практичної конференції, м. Харків, 19–20.05.2003 р. Харків : Українська асоціація фахівців трудового права ; Національний університет внутрішніх справ. 2003. С. 27.

79. Кузніченко С. О. Становлення та розвиток інституту надзвичайних адміністративно-правових режимів в Україні : дис. ... д-ра.

юрим. наук : Сімферополь : Кримський юридичний інститут одеського державного університету внутрішніх справ. 2010. 463 с.

80. Кузьменко О. В. Адміністративне право зарубіжних країн : курс лекцій. Юрінком-Інтер. 2014. 528 с.

81. Лаговський В. В. Економіко-математичне моделювання ринку праці в освітній сфері України : дис. ... канд. юрид. наук : Київ : Державна установа «Інститут економіки та прогнозування НАН України». 2009. 222 с.

82. Лата Н. Ф. Адміністративно-правове регулювання нормотворчої діяльності органів виконавчої влади : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Київ : Київський національний торговельно-економічний університет. 2004. 198 с.

83. Легенченко М. О. Поняття охорони і захисту права та їх співвідношення. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2014. Т. 1. Вип. 6-1. С. 169–172.

84. Лутай Л. А. Модель «Дерево цілей – дерево ресурсів» в системі соціального управління персоналом. *Ринок праці та зайнятість населення* : зб. наук. праць ІПК ДСЗУ. № 4. 2017. С. 8–12.

85. Малиновський В. Я. Державне управління : навч. посіб. 2-ге вид., доп. та перероб. Київ : АТІКА, 2003. 567 с.

86. Малихіна Я. А. Юридичні гарантії реалізації права на працю особами віком до 18 років : дис. ... канд. юрид. наук : Харків : Харківський національний університет внутрішніх справ, 2009. 176 с.

87. Малишевська З. Класифікація режиму робочого часу. *Підприємництво, господарство і право*. 2016. С. 82–86.

88. Марусевич Д. О. Адміністративно-правове регулювання соціального захисту поліцейських : дис. ... канд. юрид. наук : Київ : Національна академія внутрішніх справ. 2021. 236 с.

89. Марченко М. М. Теорія держави і права : підруч. Київ : Зерцало, 2004. 264 с.

90. Матюхіна Н. П. Управління поліцією зарубіжних країн: сучасні підходи та ключові поняття. Харків : Гриф, 2006. 301 с.
91. Мельник К. Ю., Бабенко А. О. Проблеми юридичних гарантій трудових прав працівників при укладенні, зміні та розірванні трудового договору : монографія. Харків : Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2016. 240 с.
92. Мельник К. Ю. Трудове право України : підруч. Харків : Діса плюс, 2014. 480 с.
93. Мельник О. М. Метод правового регулювання як засіб підвищення ефективності правового регулювання суспільних відносин. *Часопис Київського університету права*. 2008. № 3. С. 32–38.
94. Михайленко П. П. Уголовное право Украины. Общая часть. Київ : РИО МВД Украины, 1995. 249 с.
95. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права : Пакт, міжнародний документ від 16.12.1966. Офіційний веб-портал законодавства України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/995_042.
96. Міма І. В. Релігійні норми та їх місце в системі соціально-правового регулювання суспільних відносин : дис. ... канд. юрид. наук : Київ : Національна академія наук України. Інститут держави і права ім. В. М. Корецького. 2008. 247 с.
97. Міцкевич А. В. Про гарантії прав і свобод радянських громадян в загальнонародній соціальній державі. *Радянська держава й право*. 1963. № 8. С. 15–21.
98. Могілевський Л. В. Сутність поняття «норми трудового права». *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2016. С. 81–84.
99. Навроцький Д. М. Поняття наказу (розпорядження) та його види в кримінальному праві України. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. 2014. № 9-2. С. 77–80.
100. Назаренко О. А. Міжнародні договори України в системі джерел конституційного права України : дис. ... канд. юрид. наук : Київ :

Національна академія наук України. Інститут держави і права ім. В. М. Корецького. 2006. 230 с.

101. Новий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. Київ ; Ірпінь : Перун, 2009. 1736 с.

102. Новий тлумачний словник української мови. Т. 1. Київ, 2001. 910 с.

103. Новий тлумачний словник української мови : у 4-х т. Уклад. : В. В. Яременко, О. М. Сліпушко. Т. 1. Київ : Аконіт, 1998. 912 с.

104. О деятельности полиции и статусе полицейского : Закон от 27.12.2012 № 320. Офіційний веб-портал законодавства Республіки Молдова. URL:

https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=120699&lang=ru.

105. О полиции : Закон от 04.10.2013 N1444-ІІІ . Офіційний веб-портал законодавства Грузії. URL:

<https://matsne.gov.ge/ru/document/download/2047533/1/ru/pdf>.

106. Об органах внутренних дел Республики Казахстан : Закон от 23.04.2014 № 199-V.

Офіційний веб-портал законодавства Республіки Казахстан. URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31538985&pos=474;-32#pos=474;-32.

107. О правоохранительной службе : Закон от 06.01.2011 № 380-IV. Офіційний веб-портал законодавства Республіки Казахстан. URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30916594&pos=978;-44#pos=978;-44.

108. Основы держави і права України : підруч. для ВНЗ (затверджено МОН) / за ред. В. Л. Ортинського. Київ, 2008. 583 с.

109. Пархоменко Н. М. З'ясування дійсного змісту категорій «форма» та «джерело» права як передумова ефективної реалізації прав і свобод людини та громадянина. Проблеми реалізації прав і свобод людини та громадянина в Україні / В. С. Журавський, Т. І. Тарахонич,

Н. М. Пархоменко та ін. ; за ред. Н. М. Оніщенко, О. В. Зайчука. Київ : Юридична думка, 2007. С. 216–235.

110. Пархоменко Н. М. Джерела права: теоретико-методологічні засади : дис. ... д-ра. юрид. наук : Київ : Національна академія наук України. Інститут держави і права ім. В. М. Корецького. 2009. 442 с.

111. Пархоменко Н. М. Еволюція вітчизняного розуміння джерела права в контексті праворозуміння у 20–70 роках ХХ століття. *Часопис Київського університету права*. 2006. № 3. С. 14–18.

112. Передерій О. С. Правовий статус поліції країн континентальної правової сім'ї (загальнотеоретична характеристика на матеріалах Франції, Німеччини, Польщі) : дис. ... канд. юрид. наук : Харків : Харківський національний університет внутрішніх справ. 2009. 211 с.

113. Пересулько В. С. Юридичні гарантії при укладенні трудового договору : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05, трудове право; право соціального забезпечення. Харків, 2001. С. 180.

114. Петришин О. В., Погребняк С. П., Смородинський В. С. Теорія держави і права : підруч. Харків : Право. 2015. 368 с.

115. Погорілко В. Ф., Фрицький О. Ф., Городецький О. В. та ін. Конституційне право України. 4-те вид. / за ред. В. Ф. Погорілкі. Київ : Наукова думка, 2003. 731 с.

116. Погрібний С. О. Механізм та принципи регулювання договірних відносин у цивільному праві України : автор. дис. ... д-ра. юрид. наук : Київ : Київський національний університет імені Тараса Шевченка. 2009. 52 с.

117. Подорожній Є. Ю. Особливості юридичної відповідальності у трудовому праві України : дис. ... д-ра. юрид. наук : Харків : Харківський національний університет внутрішніх справ. 2016. 426 с.

118. Пономаренко А. В. Поняття «юридичні гарантії» в трудовому праві. *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди*. Харків : Право, 2013. Вип. 20. С. 37–41.

119. Порівняльне трудове право: курс лекцій. уклад. О. П. Михайлова. Вітебськ : ВДУ імені П. М. Машерова, 2019.

120. Постригань Т. Л. Про правове регулювання способів захисту трудових прав як основи соціального захисту працівників. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Юридичні науки.* № 67–69. 2005. С. 35–37.

121. Прилипко С. М., Ярошенко О. М. Трудове право України : підруч. 2-ге вид., переробл. і допов. Харків : ФІНН, 2009. 728 с.

122. Притика Ю. Д. Поняття і диференціація способів і захисту цивільних прав та інтересів. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка.* 2004. № 60–62. С. 16–19.

123. Про відпустки : Закон від 15.11.1996 № 504/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України.* 1997. № 2. Ст. 4.

124. Про впорядкування структури та умов грошового забезпечення осіб рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ : Наказ від 31.12.2007 № 499. *Офіційний вісник України.* 2008. № 21. Ст. 614.

125. Про державну службу : Закон від 10.12.2015 № 889-VIII. *Відомості Верховної Ради України.* 2016. № 4. Ст. 43.

126. Про Дисциплінарний статут Національної поліції України : Закон від 15.03.2018 № 2337-VIII. *Відомості Верховної Ради України.* 2018. № 29. Ст. 233.

127. Про затвердження внутрішнього розпорядку дня поліцейських, державних службовців та працівників апарату центрального органу управління поліції : Наказ від 30.07.2016 № 654.

128. 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 від 07.07.2017 № 575 *Офіційний вісник України.* 2017. № 67. Ст. 135

129. Про затвердження Інструкції з організації діяльності чергової служби органів (підрозділів) Національної поліції України : Наказ від 23.05.2017 № 440. *Офіційний вісник України*. 2017. № 56. Ст. 1656.

130. 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, інструкція від 27.04.2020 № 357. *Офіційний вісник України*. 2020. № 41. Ст. 515.

131. Про затвердження Інструкції з організації роботи підрозділів ювенальної превенції Національної поліції України : Наказ від 19.12.2017 № 1044. *Офіційний вісник України*. 2018. № 45. Ст. 1589.

132. Про затвердження Інструкції про порядок переведення органів Національної поліції України на посилений варіант службової діяльності : наказ від 10.12.2015 № 1560. *Офіційний вісник України*. 2016. № 6. Ст. 150.

133. 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 від 06.04.2016 № 260. *Офіційний вісник України*. 2016. № 39. Ст. 1497.

134. Про міліцію : Закон від 20.12.1990 № 565-XII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1991. № 4. Ст. 20.

135. Про надання відповіді : Лист від 13.05.2019. URL: <https://dostup.pravda.com.ua/request/48958/response/118136/attach/3/..pdf>.

136. Про Національну поліцію : Закон від 02.07.2015 № 580-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2015. № 40-41. Ст. 379.

137. Про оперативно-розшукову діяльність : Закон від 18.02.1992 № 2135-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 22. Ст. 303.

138. Про організацію діяльності слідчих підрозділів Національної поліції України : Наказ від 06.07.2017 № 570. *Офіційний вісник України*. 2017. № 72. Ст. 65.

139. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : Закон від 15.09.1999 № 1045-XIV. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. № 45. Ст. 397.

140. Про судоустрій і статус суддів: закон від 02.06.2016 № 1402-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 31. Ст. 545.

141. Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року : Указ від 30.09.2019 № 722/2019. *Офіційний вісник Президента України*. 2019. Ст. 890.

142. Проект Закону про внесення змін до статті 94 Закону України «Про Національну поліцію» щодо збільшення грошового забезпечення поліцейських : Проект Закону від 05.01.2022 № 6506. Офіційний веб-портал Верховної Ради України. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=73566.

143. Проект Закону про працю: від 28.12.2019 № 27089. Офіційний веб-портал Верховної Ради України. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67833.

144. Проект Трудового кодексу України: проект від 29.08.2019 № 0955. Офіційний веб-портал Верховної Ради України. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_2?id=&pf3516=0955&skl=10.

145. Прокопенко В. І. Трудове право України : підруч. Вид. 3-тє, перероб. і доп. Харків : Консум, 2002. 528 с.

146. Проневич О. С. Роль і місце поліції в системі органів публічної адміністрації Польщі. Форум права. 2010. № 4. С. 741–747.

147. Пунтус Д. А. До питання правових гарантій працівникам при масовому звільненні. *Вісник Національної академії правових наук України*. № 3 (90). 2017.

148. Рабінович П. М. Основи загальної теорії права та держави : посіб. для студ. спеціальн. «Правознавство». Київ, 1994. 236 с.
149. Руднева О. М. Гендерна рівність у праві України : дис. ... канд. юрид. наук : Харків : Національна юридична академія України імені Ярослава Мудрого. 2002. 178 с.
150. Рудницька О. П. Правове регулювання робочого часу: особливості гармонізації із законодавством Європейського Союзу. Літописець : Збірник V Всеукраїнської науково-практичної конференції «Права людини: історичний вимір і сучасні тенденції». Житомир : ФОП Левковець Н. М., 2018, С. 18–21
151. Савченко А. Важка робота «федерала». Національна академія ФБР США: погляд очима її випускника. *Міліція України*. 2000. № 11/12. С. 26–29.
152. Сапрун О. В. Практика англосаксонської конструкції правоохоронних органів. *Актуальні проблеми вдосконалення чинного законодавства України*. 2013. Вип. 31. С. 114–126.
153. Селезень С. В. Юридичні гарантії захисту трудових прав працівників. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2016. Вип. 5. С. 33–36.
154. Сердюк Ю. О. Соціальний захист членів сімей працівників органів внутрішніх справ України : дис. ... канд. юрид. наук : Харків : Національний університет внутрішніх справ. 2005. 185 с.
155. Ситницька О. А. Юридичні гарантії права на працю та права на відпочинок за трудовим законодавством України : дис. ... канд. юрид. наук : Хмельницький : Хмельницький університет управління та права. 2008. 222 с.
156. Сичов Д. В. Шляхи удосконалення правового регулювання індивідуальних трудових правовідносин. *Право і безпека*. 2003. № 3'3. С. 140–143.

157. Сіротів О. А. Джерела правового регулювання робочого часу поліцейських та місце серед них норм трудового права. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2021. Випуск 2. Том 2. С. 121–125.

158. Сіротів О. А. До питання визначення гарантій при відхиленні встановлених норм робочого часу поліцейських. Актуальні проблеми приватного та публічного права : матеріали V Міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої 94-річчю з дня народження члена-кореспондента НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії, Заслуженого діяча науки України, доктора юридичних наук, професора Процевського О. І. (31 березня 2023 року). Харків, 2023. С. 163–165.

159. Сіротів О. А. До питання характеристики механізму правового захисту трудових прав поліцейських при порушенні встановлених норм робочого часу. *Сучасні проблеми юридичної науки в Україні : матеріали міжнародної науково-практичної конференції*, м. Київ, 17–18 березня 2020 р. Київ : Науково-дослідний інститут публічного права, 2020. С. 40–43.

160. Сіротів О. А. Досвід США у правовому регулюванні робочого часу поліцейських. *Науково-практичні засади розвитку наукової думки на сучасному етапі державотворення : матеріали міжнародної науково-практичної конференції*, м. Київ, 22–23 вересня 2021 р. Київ : Науково-дослідний інститут публічного права, 2021. С. 22–24.

161. Сіротів О. А. Зарубіжний досвід правового регулювання робочого часу поліцейських. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2021. Випуск 6. Том 2. С. 118–122.

162. Сіротів О. А. Поняття організаційно-правових засад встановлення режиму робочого часу поліцейських. *Актуальні проблеми сучасної науки в дослідженнях молодих учених : тези доп. учасників наук.-практ. конф. з нагоди святкування Дня науки* (м. Харків, 15 трав. 2020 р.) / МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків : ХНУВС, 2020, С. 245–248.

163. Сіротов О. А. Поняття та особливості правового регулювання робочого часу поліцейських. *Юридична наука*. 2020. № 1. Том 2. С. 144–147.

164. Сіротов О. А. Поняття та особливості правового регулювання робочого часу поліцейських. *Вплив інтеграційних тенденцій на розвиток національного права : матеріали міжнародної науково-практичної інтернет-конференції*, м. Одеса, 28 лютого 2020 р. / редкол. В. П. Маковій та ін. Одеса : ОДУВС, 2020. С. 147–148.

165. Сіротов О. А. Правовий механізм захисту трудових прав поліцейських при порушенні встановлених норм робочого часу. *Юридична наука*. 2020. № 2. Том 2. С. 118–122.

166. Сіротов О. А. Види робочого часу поліцейських. *Юридичний вісник*. 2022. № 5. С. 167–171.

167. Скакун О. Ф. Теорія держави і права : підруч. Харків : Консул, 2001. 656 с.

168. Скакун О. Ф. Теорія права і держави : підруч. 2-ге видання. Київ : Алерта ; ЦУЛ, 2011. 520 с.

169. Словник іншомовних слів / за заг. ред. О. С. Мельничук. Київ, 1974. 547 с.

170. Словник української мови : в 11 т. Інститут мовознавства АН УРСР / за ред. І. К. Білодіда. Київ : Наукова думка, 1970–1980.

171. Собакарь А. О. Організаційно-правові основи утворення і функціонування спеціальних економічних зон в Україні : дис. ... канд. юрид. наук : Донецьк : Донецький інститут внутрішніх справ. 2002. 219 с.

172. Сорочишин М. В. Нові форми прояву дискримінації у сфері роботи. Трудове законодавство: шляхи реформування : матеріали II Всеукр. наук.-практ. конф. Харків : Харк. нац. ун-т внутр. справ, 2013. С. 83.

173. Старчук О. В. Щодо поняття принципів права. *Часопис Київського університету права*. Київ, 2012. С. 40–43.

174. Стоякін Г. Я. Поняття захисту цивільних прав. Проблеми цивільно-правової відповідальності та захисту цивільних прав : зб. ст. / за ред. В. М. Десяткова. Свердловськ, 1973. С. 34.

175. Судебные и правоохранительные органы Украины : учеб. / под ред. проф. А. М. Бандурки. Харьков : Ун-т внутр. дел, 1999. 350 с.

176. Теліпка В. Е., Дутова О. Г. Трудове право України : навч. посіб. / за заг. ред. В. Е. Теліпка : Київ : Центр учбової літератури, 2009. 456 с.

177. Теорія держави і права : навч. посіб. / упоряд. Л. М. Шестопалова. Київ : Прецедент, 2004. 224 с.

178. Теорія держави і права : підруч. / кол. авт.; кер. авт. кол. канд. юрид. наук, проф. Ю. А. Ведерніков. 2-ге вид., перероб. і доп. Дніпропетровськ : Дніпроп. держ. ун-т внутр. справ ; Ліра ЛТД, 2015. 468 с.

179. Теорія управління органами внутрішніх справ : підруч. / за ред. канд. юрид. наук Ю. Ф. Кравченка. Київ : Національна академія внутрішніх справ України, 1999. 978 с.

180. Тертишніков В. І. Захист сімейних правовідносин у цивільному судочинстві. Харків : Вища школа, Вид. при ХДУ, 1976. 123 с.

181. Ткачук О. І. Правовий статус посадових осіб митної служби України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Київ, 2008. 203 с.

182. Томко В. Г. Понятие и сущность нормы трудового права. *Международный научно-практический правовой журнал «Legea și viața» («Закон и Жизнь»)*. 2015. № 12/2. С. 116–119.

183. Тополевський Р. Б. Системні зв'язки юридичних джерел права : автореф. дис. ... канд. юрид. наук :. Харків : Національний університет внутрішніх справ. 2004. 21 с.

184. Трофімова Л. В. Організаційно-правове забезпечення діяльності юридичних підрозділів органів державної податкової служби України : дис.

... канд. юрид. наук : Ірпінь : Державна податкова адміністрація України. Академія державної податкової служби України, 2003. 203 с.

185. Жернаков В. В. Трудове право України : підруч. / В. В. Жернаков, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко та ін. ; за ред. В. В. Жернакова. Харків : Право, 2012. 496 с.

186. Трудове право Сполучених Штатів Америки : монографія. Київ : Ніка-Центр, 2018. 168 с.

187. Трудове право України : підруч. / за заг. ред. М. І. Іншина, В. Л. Костюка, В. П. Мельника. Вид. 2-ге, перероб. і доп. Київ : Центр учбової літератури, 2016. 472 с.

188. Трудове право України : навч. посіб. / за ред. П. Д. Пилипенка. 2-ге вид., змін. і доп. Київ : Істина, 2007. 208 с.

189. Трудове право України: Академічний курс : підруч. / А. Ю. Бабаскін, Ю. В. Баранюк, С. В. Дріжчана та ін. ; за заг. ред. Н. М. Хуторян. Київ : А.С.К., 2004. 608 с.

190. Трудове право України: Академічний курс : підруч. для студ. вищ. навч. закл. / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін. ; за ред. П. Д. Пилипенка. 3-тє вид., перероб. і доп. Київ : Ін Юре, 2007. 536 с.

191. Трудовой кодекс Республики Казахстан : Закон от 23.11.2015 № 414-V. Офіційний веб-портал законодавства Республіки Казахстан. URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=38910832&pos=1455;-30#pos=1455;-30.

192. Угровецький О. П. Організаційно-правові засади охоронної діяльності державної служби охорони при МВС України : дис. ... канд. юрид. наук : Харків : Національний університет внутрішніх справ. 2004. 224 с.

193. Фатєєва І. В. Акціонерні товариства: корпоративні правовідносини. Харків : Право, 1998. 256 с.

194. Фатхутдінов В. Е. Громадський VS публічний у дзеркалі правничої герменевтики. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2015. Вип. 4. Т. 1. С. 45–50.
195. Фисун Ю. Ю. Міжнародно-правове регулювання інституту релігійної безпеки : дис. ... канд. юрид. наук : Одеса : Одеська національна юридична академія. 2004. 197 с.
196. Філософія : навч. посіб. для гуманіт. спец. вузів / І. Ф. Надольний, В. П. Андрущенко, І. В. Бойченко та ін. ; за заг. ред. І. Ф. Надольного. Київ : Вікар, 1997. 579 [4] с.
197. Христова Г. О. Юридична природа актів Конституційного суду України : дис. ... канд. юрид. наук : Харків : Національна юридична академія України імені Ярослава Мудрого. 2004. 226 с.
198. Хуторян Н. М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин: дисертація. Київ : Інститут держави і права ім. В. М. Корецького. 2002. 388 с.
199. Царюк М. З. Поняття та види робочого часу за проектом Трудового кодексу України. *Актуальні проблеми держави і права*. 2011. Вип. 57. С. 352–358.
200. Цивільний кодекс України : Кодекс від 16.01.2003 № 435-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. № 40. Ст. 356.
201. Чередніченко Н. А. Соціально-правовий захист жінок – працівників органів внутрішніх справ. Харків, 2009. 226 с.
202. Шакур В. І. Урбанізація і злочинність в Україні : автореф. дис. ... д-ра. юрид. наук : Нац. юрид. акад. ім. Я. Мудрого. Харків, 1996. 56 с.
203. Шаповал В. М. Філософія права. Частина І. Історія філософсько-правових вчень. Харків : Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2005. 156 с.
204. Швець О. М. Публічна безпека й порядок в умовах карантину. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2020. № 4. С. 238–241.

205. Шевченко С. І. Особливості забезпечення публічного порядку поліцейськими підрозділами зарубіжних країн. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2016. № 4. С. 62–68.
206. Шопіна І. М. Щодо концептуальних підходів до визначення поняття правового регулювання. *Форум права*. 2011. № 2. С. 1055–1061.
207. Шульга А. М. Теория государства и права : пособие [для подготовки к государственному (выпускному) экзамену]. Харьков : Ун-т внутр. дел, 2000. 132 с.
208. Щебликіна І. О., Грибова Д. В. Основи менеджменту : навч. посіб. І. О. Щебликіна, Д. В. Грибова. Мелітополь : ММД, 2015. 479 с.
209. Щербина В. І. Функції трудового права : дис. ... д-ра. юрид. наук : Дніпропетровськ : Академія митної служби України. 2008. 423 с.
210. Щупаківський Р. В. Загальні принципи права та їх значення для адміністративно-телекомунікаційного права. *Держава і регіони*. 2019. С. 123–126.
211. Юридична енциклопедія. Київ : Вид-во «Юридична енциклопедія ім. М. П. Бажана», 1998. Т. 1. 672 с.
212. Юридична енциклопедія : в 6 т. / редкол. : Ю. С. Шемшученко (голова редкол.) та ін. Київ : Укр. енцикл., 1998. Т. 5: П-С. 2003. 736 с.
213. Юридичний словник / за ред. Б. М. Бабія, Ф. Г. Бурчака, В. М. Корецького, В. В. Цвіткова. Київ : ГУРЕ, 1983. 375 с.
214. Юридичний словник-довідник. Київ : Femina, 1996. 696 с.
215. Яковенко О. О. Адміністративно-правові засади реалізації контролю у сфері оподаткування як функції управління : дис. ... канд. юрид. наук : Київ : Київський національний університет внутрішніх справ. 2007. 208 с.
216. Яцкевич І. Поняття та ознаки юридичних гарантій у трудовому праві України. *Публічне право*. № 3 (15), 2014.

217. Alen C. K. Law in making. Oxford univ. Press., 1958. 214 p.
218. Annual Report : Innovative in our approach (en). Service de police de la Ville de Montréal. 2015. P. 21.
219. Job profile Police officer. Prospects: post a job. URL: <https://www.prospects.ac.uk/job-profiles/police-officer>.
220. Livingstone I. Crime and Criminology. 2nd edition, Prentice Hall, New Jersey, 1996, p. 402.
221. Nowak Aleksandra. Wspolpraca organow scigania w zwalczaniu zorganizowanej przestepczosci miedzynarodowej. Przegląd policyjny. Wydawnictwo wyzxei szkoły policji w Szczytnie, 2006, № 3(83). S. 23–35.
222. Report of the Commissioner of Police of the Metropolis 1995/96, Secretary of State for the Home Department, London 1996, pill. S. 93.
223. Terrill R. J. World Criminal Justice Systems: A Comparative Survey. Newnes, 2009.
224. The Royal Military Police // British Army Website (дата обращения: 17.04.2011).
225. Vocabulaire juridique. Sous la direktion de Gerard Cornu. Paris : Presses Universitaires de France, 200. Pg. 926.
226. Webster's New Universal Unabridged Dictionary. N. Y., 1993. 720 p.

ДОДАТКИ

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ:

Статті в наукових фахових виданнях:

1. Сіротов О. А. Джерела правового регулювання робочого часу поліцейських та місце серед них норм трудового права. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2021. Випуск 2. Том 2. С. 121–125.
2. Сіротов О. А. Зарубіжний досвід правового регулювання робочого часу поліцейських. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2021. Випуск 6. Том 2. С. 118–122.
3. Сіротов О. А. Поняття та особливості правового регулювання робочого часу поліцейських. *Юридична наука*. 2020. № 1. Том 2. С. 144–147.
4. Сіротов О. А. Правовий механізм захисту трудових прав поліцейських при порушенні встановлених норм робочого часу. *Юридична наука*. 2020. № 2. Том 2. С. 118–122.
5. Сіротов О. А. Види робочого часу поліцейських. *Юридичний вісник*. 2022. № 5. С. 167–171.

Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

6. Сіротов О. А. До питання характеристики механізму правового захисту трудових прав поліцейських при порушенні встановлених норм робочого часу. *Сучасні проблеми юридичної науки в Україні : матеріали міжнародної науково-практичної конференції*, м. Київ, 17–18 березня 2020 р. Київ : Науково-дослідний інститут публічного права, 2020. С. 40–43.
7. Сіротов О. А. Досвід США у правовому регулюванні робочого часу поліцейських. *Науково-практичні засади розвитку наукової думки на*

сучасному етапі державотворення : матеріали міжнародної науково-практичної конференції, м. Київ, 22–23 вересня 2021 р. Київ : Науково-дослідний інститут публічного права, 2021. С. 22–24.

8. Сіротов О. А. Поняття та особливості правового регулювання робочого часу поліцейських. *Вплив інтеграційних тенденцій на розвиток національного права : матеріали міжнародної науково-практичної інтернет-конференції*, м. Одеса, 28 лютого 2020 р. / редкол. В. П. Маковій та ін. Одеса : ОДУВС, 2020. С. 147–148.

9. Сіротов О. А. Поняття організаційно-правових засад встановлення режиму робочого часу поліцейських. *Актуальні проблеми сучасної науки в дослідженнях молодих учених : тези доп. учасників наук.-практ. конф. з нагоди святкування Дня науки* (м. Харків, 15 трав. 2020 р.) / МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків : ХНУВС, 2020, С. 245–248.

10. Сіротов О. А. До питання визначення гарантій при відхиленні встановлених норм робочого часу поліцейських. *Актуальні проблеми приватного та публічного права : матеріали V Міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої 94-річчю з дня народження члена-кореспондента НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії, Заслуженого діяча науки України, доктора юридичних наук, професора Процевського О. І. (31 березня 2023 року)*. Харків, 2023. С. 163–165.