

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ОДЕСЬКА ЮРИДИЧНА АКАДЕМІЯ»  
СОЦІАЛЬНО-ПРАВОВИЙ ФАКУЛЬТЕТ  
КАФЕДРА ТРУДОВОГО ПРАВА ТА ПРАВА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ  
КАФЕДРА АГРАРНОГО, ЗЕМЕЛЬНОГО ТА ЕКОЛОГІЧНОГО ПРАВА

# АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ПРАВА В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ

МАТЕРІАЛИ

Міжнародної науково-практичної конференції,  
присвяченої 90-річчю  
професора І. М. Сироти

м. Одеса,  
31 жовтня 2017 року

Одеса  
Фенікс  
2017

- А 43    Актуальні проблеми соціального права в умовах євроінтеграції** : матер. Міжнар. наук.-практич. конф., присвяч. 90-річчю професора І. М. Сироти (м. Одеса, 31 жовтня 2017 р.). – Одеса : Фенікс, 2017. – 212 с.  
ISBN 978-966-928-195-1

У збірнику вміщено тексти наукових доповідей, присвячених актуальним теоретичним та практичним проблемам соціального права в умовах євроінтеграції, метою яких є ознайомлення юридичної громадськості з висновками відомих на молодих науковців у сфері трудового права, права соціального забезпечення, аграрного, земельного та екологічного права.

Представлені у збірнику матеріали спрямовані на обговорення наукового здобутку професора кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія» професора Івана Михайловича Сироти з нагоди його 90-річчя.

**УДК 349.3**

## ЗМІСТ

<b>ПЕРЕДМОВА</b> .....	3
------------------------	---

### ТРУДОВЕ ПРАВО

<b>Іншин Микола Іванович</b> ТЕОРЕТИЧНЕ ОСМИСЛЕННЯ ІДЕОЛОГІЧНИХ ЗМІН В ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ . . .	5
<b>Мельник Костянтин Юрійович</b> ДО ПИТАННЯ ФУНКЦІОНУВАННЯ В УКРАЇНІ КОМІСІЙ ПО ТРУДОВИХ СПОРАХ . . . . .	8
<b>Чанишева Галія Інсафівна, Чанишев Рашид Ібрагімович</b> ПРАВО ПРАЦІВНИКА НА ІНФОРМАЦІЮ, ПОВ'ЯЗАНУ З ВИКОНАННЯМ ТРУДОВИХ ОБОВ'ЯЗКІВ, ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ . . . . .	12
<b>Lagutina Iryna Viktorovna</b> DECENT WORK IS A HIGHLY PAID WORK OR A FAIR WAGE AS ONE OF BASIC HUMAN RIGHT . . . . .	17
<b>Бурак Володимир Ярославович</b> РОЛЬ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ ПРИ ВИРШЕННІ ТРУДОВИХ СПОРІВ . . . . .	19
<b>Бурлаченко Дмитро Володимирович</b> ПОНЯТТЯ ТА СУБ'ЄКТИ КОНТРОЛЮ ЗА ДОДЕРЖАННЯМ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ . . . . .	23
<b>Вакарюк Людмила Василівна</b> ЩОДО ДОЦІЛЬНОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ ДЕЯКИХ ВИДІВ РЕЖИМУ РОБОЧОГО ЧАСУ . . . . .	26
<b>Гончарук Валентина Василівна</b> ТРУДОПРАВОВА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ПОЛІЦЕЙСЬКОГО . . . . .	29
<b>Кайтанський Олександр Сергійович</b> ПРАВОВІ АСПЕКТИ ЗАХИСТУ ПРАВА НА ПРАЦЮ ПРАЦІВНИКІВ ПРАВНИЧИХ ПРОФЕСІЙ . . . . .	33
<b>Купіна Людмила Францівна</b> ЩОДО ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ МЕТОДОЛОГІЇ ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ НОРМ ТРУДОВОГО ПРАВА . . . . .	35
<b>Лабань Андрій Ігоревич</b> ПОНЯТТЯ ТА ЮРИДИЧНІ ОЗНАКИ ПРАВА РОБОТОДАВЦЯ НА ДОБІР ПРАЦІВНИКІВ . . . . .	40
<b>Наньсва Марія Іванівна</b> ОСОБЛИВОСТІ УКЛАДЕННЯ СТРОКОВОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ . . . . .	42
<b>Наумов Денис Віталійович</b> ПРАВОВІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ТРИСТОРОННІХ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ РАД . . . . .	46
<b>Римар Богдан Анатолійович</b> ЗАХИСТ ТРУДОВИХ ПРАВ У СУЧАСНИХ УМОВАХ . . . . .	50
<b>Сахарук Ірина Сергіївна</b> РЕАЛІЗАЦІЯ ВИМІРІВ КОНЦЕПЦІЇ ГІДНОЇ ПРАЦІ В КОНТЕКСТІ РЕФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ . . . . .	55

<b>Сіроха Дмитро Ігорович</b> ЩОДО ПОНЯТТЯ ТА ЗНАЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА У СФЕРІ ПРАЦІ . . .	59
<b>Сорочишин Михайло Васильович</b> ОБОВ'ЯЗОК РОБОТОДАВЦЯ НАДАТИ ПРАЦІВНИКОВІ РОБОТУ ТА ЙОГО ЗАКРІПЛЕННЯ У ПРОЕКТІ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ . . . . .	63
<b>Тимофійв Роман Мирославович</b> ПРОБЛЕМИ ЗАКОНОДАВЧОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОБОВ'ЯЗКУ РОБОТОДАВЦЯ ЗАБЕЗПЕЧИТИ КВОТУВАННЯ РОБОЧИХ МІСЦЬ . . . . .	66
<b>Трофимовська Юлія Володимирівна</b> ДЕЯКІ ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОЇ РЕГЛАМЕНТАЦІЇ ПІДСТАВ ЗАСТОСУВАННЯ ЗАОХОЧЕНЬ В ТРУДОВОМУ ЗАКОНОДАВСТВІ . . . . .	70
<b>Трюхан Оксана Анатоліївна</b> ЗАХИСТ ПРАЦІВНИКІВ ВІД МОБІНГУ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ В ЄВРОПЕЙСЬКИХ КРАЇНАХ: ДОСВІД ДЛЯ УКРАЇНИ . . . . .	74
<b>Уділова Валерія Вікторівна</b> СПІВВІДНОШЕННЯ АКТИВ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ У СФЕРІ ПРАЦІ З ІНШИМИ ДЖЕРЕЛАМИ ТРУДОВОГО ПРАВА . . . . .	78
<b>Храбатиц Ольга Вікторівна</b> ДО ПИТАННЯ ПРО ЮРИДИЧНУ СИЛУ УМОВ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ . . . . .	81
<b>Черноус Світлана Миколаївна</b> ПРО МІЖНАРОДНИЙ ЖІНОЧИЙ ДЕНЬ (В КОНТЕКСТІ СТАТТІ 73 КЗПП УКРАЇНИ) . . .	84
<b>Шишлюк Вікторія Русланівна</b> ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ У ЗВ'ЯЗКУ З ВЧИНЕННЯМ АМОРАЛЬНОГО ПРОСТУПКУ ПРАЦІВНИКОМ, ЯКИЙ ВИКОНУЄ ВИСОВНІ ФУНКЦІЇ . . . . .	88
<b>Щукін Олександр Сергійович</b> ДЕЯКІ ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ОСТАННІХ ЗМІН ДО ЗАКОНУ УКРАЇНИ «ПРО ЗАЙНЯТІСТЬ НАСЕЛЕННЯ» В ЧАСТИНІ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ІНОЗЕМЦІВ ТА ОСІБ БЕЗ ГРОМАДЯНСТВА . . . . .	92

## ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

<b>Костюк Віктор Леонтійович, Костюк Юлія Володимирівна</b> СОЦІАЛЬНІ РЕФОРМИ У КОНТЕКСТІ СЬОГОДЕННЯ: ПРОБЛЕМИ, ВИКЛИКИ, ПЕРСПЕКТИВИ . . . . .	98
<b>Синчук Світлана Миколаївна</b> ЩОДО ЗАКОНОДАВЧИХ НОВАЦІЙ ПРО МІНІМАЛЬНИЙ РОЗМІР ПЕНСІЇ ЗА ВІКОМ . . . . .	101
<b>Тищенко Олена Володимирівна</b> СОЦІАЛЬНА СПРАВЕДЛИВІСТЬ ЯК КРИТЕРІЙ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ ДЕРЖАВИ .	104
<b>Шумило Михайло Миколайович</b> ПЕРШІ СПРОБИ КОДИФІКАЦІЇ СОЦІАЛЬНО-ЗАБЕЗПЕЧУВАЛЬНОГО ЗАКОНОДАВСТВА В УКРАЇНІ . . . . .	108
<b>Андропова Вікторія Артурівна</b> ЮРИДИЧНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ У ВИПАДКУ НАДМИРУ ВИПЛАЧЕНОЇ ПЕНСІЇ . . .	112

<b>Басова Ірина Сергіївна</b> СУДОВИЙ ЗАХИСТ ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМИЩЕНИХ ОСІБ В УКРАЇНІ .....	114
<b>Бориченко Катерина Валеріївна</b> ПРАВОВИЙ МОНІТОРИНГ У СИСТЕМІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ .....	118
<b>Ващенко Олена Вячеславівна</b> СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ УЧАСНИКІВ АТО ТА ЧЛЕНІВ ЇХ СІМЕЙ .....	122
<b>Гостюк Олена Дмитрівна</b> СУДОВИЙ ЗАХИСТ ЯК ОДНА З ЮРИДИЧНИХ ГАРАНТІЙ СОЦІАЛЬНОЇ ДЕРЖАВИ .....	125
<b>Медвідь Анна Олександрівна</b> НЕДЕРЖАВНЕ ПЕНСІЙНЕ СТРАХУВАННЯ В ОКРЕМИХ ЄВРОПЕЙСЬКИХ КРАЇНАХ: ДОСВІД ДЛЯ УКРАЇНИ .....	128
<b>Мельник Володимир Петрович</b> ГРОМАДСЬКІ ОРГАНІЗАЦІЇ ІНВАЛІДІВ ТА ЇХ РОЛЬ У СТАНОВЛЕННІ НЕДЕРЖАВНОГО СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ .....	131
<b>Панасюк Олег Терентійович</b> СОЦІАЛЬНЕ ПРАВО ЯК ОБ'ЄКТ ПІЗНАННЯ .....	135
<b>Пожарова Оксана Вікторівна</b> ДОПОМОГА ПО ВАГІТНОСТІ ТА ПОЛОГАХ: МІЖНАРОДНІ СТАНДАРТИ І ЗАКОНОДАВСТВО УКРАЇНИ .....	138
<b>Римар Ігор Анатолійович</b> СПОСОБИ ВИЗНАЧЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН .....	142
<b>Тарасенко Вікторія Сергіївна</b> НАТУРАЛЬНА ДОПОМОГА ЯК ВИД СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ .....	145
<b>Трунова Галина Анатоліївна</b> МІЖНАРОДНО-ПРАВОВІ СТАНДАРТИ У СФЕРІ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ .....	148
<b>Харитоновна Людмила Іванівна</b> ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ У СФЕРІ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ .....	152
<b>Чорноус Олена Василівна</b> ДО ПИТАННЯ ПРО РОЛЬ ТА ЗНАЧЕННЯ ВИСЛУГИ РОКІВ ПРАЦІВНИКА ПОЛІЦІЇ .....	155
<b>Яригіна Єлизавета Петрівна</b> ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАБІЛЬНОСТІ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ УКРАЇНИ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ .....	158

## **АГРАРНЕ, ЗЕМЕЛЬНЕ, ЕКОЛОГІЧНЕ ПРАВО В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ**

<b>Харитоновна Тетяна Євгенівна</b> ПРАВОВІ УМОВИ ЗДІЙСНЕННЯ СУБ'ЄКТИВНИХ ПРАВ НА ЧУЖІ ЗЕМЕЛЬНІ ДІЛЯНКИ В УКРАЇНІ .....	162
<b>Гавриш Наталія Степанівна</b> ДЕРЖАВНО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ СІЛЬСЬКОГО ЗЕЛЕНОГО ТУРИЗМУ В УКРАЇНІ ТА В ЗАРУБІЖНИХ КРАЇНАХ .....	165
<b>Григор'єва Христина Антонівна</b> ОКРЕМІ ПРАВОВІ ПРОБЛЕМИ ДЕРЖАВНОЇ ПІДТРИМКИ СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА УКРАЇНИ НА ПРИКЛАДІ ВІДШКОДУВАННЯ ВАРТОСТІ ТЕПЛИЦЬ .....	169

<b>Заверюха Марина Михайлівна</b> ДО ПИТАННЯ ОХОРОНИ ПРИРОДНИХ ЛІСІВ, ПРАЛІСІВ ТА КВАЗІПРАЛІСІВ В ЗАКОНОДАВСТВІ УКРАЇНИ .....	172
<b>Каракаш Ілля Іванович</b> АДАПТАЦІЯ ЕКОЛОГІЧНОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ ДО ЗАКОНОДАВЧИХ СТАНДАРТІВ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ .....	175
<b>Канівець Людмила Анатоліївна</b> ОСОБЛИВОСТІ ЗАКРІПЛЕННЯ ЕКОЛОГІЧНИХ ПРАВ У НАЦІОНАЛЬНОМУ ТА МІЖНАРОДНОМУ ЗАКОНОДАВСТВІ .....	179
<b>Караханян Карина Мартинівна</b> ІСТОРІЯ СТАНОВЛЕННЯ ТА РОЗВИТКУ РИНКУ ЗЕМЛІ В УКРАЇНІ .....	183
<b>Платонова Євгенія Олегівна</b> СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ВИКОРИСТАННЯ ЗЕМЕЛЬ У МЕЖАХ НАСЕЛЕНИХ ПУНКТІВ .....	186
<b>Попова Анна Олександрівна</b> ПРАВОВА ОХОРОНА ЗЕМЕЛЬ, ЗАБРУДНЕНИХ ВНАСЛІДОК КАТАСТРОФИ НА ЧОРНОБИЛЬСЬКІЙ АЕС В УКРАЇНІ, РОСІЇ ТА БІЛОРУСІ .....	190
<b>Степська Олена Володимирівна</b> ЩОДО СИСТЕМИ ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ У ГАЛУЗІ ВИКОРИСТАННЯ ТА ОХОРОНИ ЗЕМЕЛЬ .....	196
<b>Черемнова Антоніна Іванівна</b> ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГАРАНТІЙ ЕКОЛОГІЧНИХ ПРАВ ГРОМАДЯН .....	200
<b>Чумаченко Інна Євгенівна</b> ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ДІЯЛЬНОСТІ БАСЕЙНОВИХ РАД В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ .....	203

Статтею 263 КЗпП України до повноважень місцевих державних адміністрацій та рад у галузі охорони праці віднесено здійснення контролю за додержанням нормативних актів про охорону праці у межах відповідної території.

Суб'єктами здійснення громадського контролю за додержанням законодавства про працю у частині третій ст. 259 КЗпП України визнаються професійні спілки та їх об'єднання.

**Вакарюк Людмила Василівна**

*кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри публічного права  
Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича*

## **ЩОДО ДОЦІЛЬНОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ ДЕЯКИХ ВИДІВ РЕЖИМУ РОБОЧОГО ЧАСУ**

Загальновизнаним в юридичній літературі є положення про те, що трудове право як галузь права виконує поряд з виробничою функцією і соціальну функцію, яка встановлює як граничну тривалість робочого часу, так і мінімальну тривалість часу відпочинку. І робочий час і час відпочинку є правовими явищами, котрі визначають міру участі працівників в спільній праці, а з іншого боку, забезпечують той час, що є необхідним для відновлення працездатності працівника, збереження його здоров'я, розвитку його особистості.

Як впливає із ст. 21 КЗпП України одним із обов'язків працівника, передбаченого трудовою угодою, є підпорядкування внутрішньому трудовому розпорядку підприємства чи установи. Іншими словами підпорядкування внутрішньому трудовому розпорядку означає дотримання робочого часу і часу відпочинку, в тому числі режиму робочого часу. Обов'язок дотримуватися тривалості робочого часу і часу відпочинку визначається багато в чому обов'язком сторін трудового договору дотримуватися режиму робочого часу. Встановлення вказаного обов'язку сприяє ідентифікації трудового договору. Адже дотримання робочого часу і часу відпочинку (в тому числі режиму робочого часу) означає підпорядкування внутрішньому трудовому розпорядку.

Тому можна сказати, що саме звідси полягає юридичне значення робочого часу і часу відпочинку, як таких, і режиму робочого часу, які можна розглядати як вираження їх співвідношення. Адже режим робочого часу повинен передбачати тривалість робочого тижня, роботу з ненормованим робочим днем (для окремих категорій працівників), тривалість щоденної роботи (або зміни), роботу

з неповним робочим днем (зміни), час початку і закінчення роботи, час перерв у роботі, кількість змін на добу, чергування робочих і неробочих днів, що встановлюються правилами внутрішнього трудового розпорядку, колективним договором, угодами та іншими нормативними правовими актами. Якщо режим робочого часу для окремих категорій працівників відрізняється від загальних правил, встановлених на підприємстві чи установі він повинен бути визначений трудовим договором.

Так, встановлення скороченої тривалості робочого часу та впровадження такого режиму на договірному рівні залежить від фінансових можливостей підприємства. Дана норма, з економічної точки зору не завжди є приємною для роботодавця. На противагу їй, положення ст. 56 КЗпП України оплату праці на умовах неповного робочого часу провадить пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку. Решта умов передбачених ст. 56 КЗпП України що стосуються обов'язків роботодавця щодо встановлення неповного робочого часу для окремих категорій працівників не відображається і не впливає на фінансове становище роботодавця.

Встановлення режиму неповного робочого часу може бути пов'язано як з пропозицією праці, так і з попитом на працю. Встановлення режиму неповного робочого часу, що пов'язано з пропозицією праці відбувається коли працівник знижує кількість годин щоденної (щотижневої) роботи під впливом збільшення нетрудового доходу. З точки зору простоти запровадження процедури неповного робочого часу це є економічно виправданим.

З позицій попиту на працю встановлення неповного робочого часу може бути викликано погіршенням економічного становища роботодавця, наприклад, в період економічної кризи. В цьому випадку процедура встановлення даного режиму надто складна. Адже згідно з ч. 3 ст. 32 КЗпП України роботодавець в цьому випадку повинен довести наявність зміни організаційних або технологічних умов праці, загрозу масових звільнень працівників, врахувати думку виборного профспілкового органу тощо.

Очевидним є одне: необхідно вказані положення зробити більш обґрунтованими з економічної точки зору. У зв'язку з цим, ст. 56 КЗпП України необхідно доповнити та викласти її у такій редакції: У випадку, коли зміни в організації виробництва і праці можуть спричинити за собою масове звільнення працівників і враховуючи кризові умови і економічне становище роботодавця з метою збереження робочих місць, роботодавець має право без зго-



ди працівників видати наказ (розпорядження) про запровадження режиму неповного робочого дня (зміни) і (або) неповного робочого тижня на строк до двох місяців. Таким чином зникнуть певні протиріччя між статтями 32 і 56 КЗпП України в частині встановлення неповного робочого часу за угодою сторін.

Сучасні умови потребують постійно здійснювати на підприємствах, установах, організаціях моніторинг у сфері режиму праці як такого, зокрема забезпечення його раціонального розроблення, перегляду, доповнення та затвердження нових видів режиму робочого часу відповідно до сучасного рівня техніки, технології виробництва і праці. А інколи навпаки.

Так, притягнення працівників до надурочних робіт та робіт в режимі ненормованого робочого дня можливе в рамках трудового законодавства за межами встановленої подовженості робочого часу. При надурочних роботах працівник, у зв'язку з підвищенням заробітної плати, працює більше, за рахунок скорочення часу відпочинку.

Що стосується ненормованого робочого дня, то КЗпП України не містить його поняття. Наразі щодо законодавчого визначення ненормованого робочого часу, а саме ненормованого робочого дня, то воно міститься у Рекомендаціях щодо порядку надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки через особливий характер праці, затверджених Наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 10.10.1997 р. Відповідно до вказаних рекомендацій ненормований робочий день – це особливий режим робочого часу, який встановлюється для певної категорії працівників у разі неможливості нормування часу трудового процесу. Перелік посад працівників з ненормованим робочим днем встановлюється колективним договором, угодами або локальним нормативним актом, що приймається з урахуванням думки представницького органу працівників. Особливістю даного режиму робочого часу є те, що окремі працівники, підкоряючись загальному режиму роботи підприємства, можуть за розпорядженням роботодавця, при необхідності, епізодично, залучатися до виконання своїх функцій понад встановлену для них тривалість робочого часу.

При цьому таке перевиконання не оплачується і не визнається надурочною роботою. Тому на сьогодні вбачається за доцільне у главу 5 «Робочий час» КЗпП України внести доповнення такого змісту: «Перелік посад працівників з ненормованим робочим днем встановлюється колективним договором, угодами. Робота в даному режимі може бути обумовлена в трудовому договорі з працівником».

«Тривалість роботи в режимі ненормованого робочого дня не повинна перевищувати для кожного працівника 4 годин протягом двох днів підряд і 120 годин на рік. Работодавець зобов'язаний забезпечити точний облік тривалості роботи в режимі ненормованого робочого дня для кожного працівника».

«Кожна година притягнення працівника до роботи за межами встановленого для нього подовженості робочого часу, в рамках режиму ненормованого робочого дня, оплачується не менш, ніж в подвійному розмірі. Замість зазначеної підвищеної оплати працівнику, за його письмовою згодою, може бути надана відпустка в порядку, передбаченому трудовим законодавством».

**Гончарук Валентина Василівна**

*кандидат юридичних наук, старший науковий співробітник, доцент кафедри трудового та господарського права факультету № 2 Харківського національного університету внутрішніх справ*

**ТРУДОПРАВОВА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ПОЛІЦЕЙСЬКОГО**

Основним нормативно-правовим актом, який регулює діяльність національної поліції в умовах її реформування, наразі є Закон України від 02.07.2015 № 580-VIII «Про національну поліцію», відповідно до ст. 19 «Види відповідальності поліцейських» якого у випадку вчинення протиправних діянь поліцейські несуть кримінальну, адміністративну, цивільно-правову та дисциплінарну відповідальність. Підстави та порядок притягнення поліцейських до дисциплінарної відповідальності, а також застосування до поліцейських заохочень визначаються Дисциплінарним статутом Національної поліції України, що затверджується законом. Держава відповідно до закону відшкодовує шкоду, завдану фізичній або юридичній особі рішеннями, дією чи бездіяльністю органу або підрозділу поліції, поліцейським під час здійснення ними своїх повноважень.

Наразі будемо говорити про відповідальність як про категорію трудового права, тобто про відповідальність поліцейських саме як працівників. Відтак тут відразу постають питання щодо причин, з яких законодавцем не внесено «матеріальної відповідальності» до зазначеної вище норми. Викликає подив відсутність навіть натяку щодо захисту честі, гідності та репутації поліцейських. На нашу думку, зазначена прогалина потребує усунення шляхом внесення змін до ст. 19 закону України «Про національну поліцію».

*Наукове видання*

**АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ПРАВА  
В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ.**

**МАТЕРІАЛИ**  
Міжнародної науково-практичної  
конференції,  
присвяченої 90-річчю  
професора І. М. Сироти

м. Одеса,  
31 жовтня 2017 року

Підписано до друку 27.10.2017 р. Формат 60x84/16.  
Ум.-друк. арк. 12,33. Зам. № 1017-23. Тираж 100 прим.

**Видано і віддруковано ПП «Фенікс»**  
(Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК № 1044 від 17.09.02).  
Україна, м. Одеса, 65009, вул. Зоопаркова, 25. Тел. (048) 7777-591.  
e-mail: maritimebooks@yandex.ru  
[www.law-books.od.ua](http://www.law-books.od.ua)