

**ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НАЦІОНАЛЬНОЮ ПОЛІЦІЄЮ УКРАЇНИ ПУБЛІЧНОЇ  
БЕЗПЕКИ І ПОРЯДКУ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ**

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0443-20#n14> (дата звернення 15.07.2022 р.)

4. Про затвердження Змін до Інструкції з організації реагування на заяви і повідомлення про кримінальні, адміністративні правопорушення або події та оперативного інформування в органах (підрозділах) Національної поліції України: наказ МВС України від 11.10.2021 р №746 // База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1611-21#Text> (дата звернення 15.07.2022 р.)

**Богатирьов Андрій Костянтинович,**  
курсант 2-го курсу ННІ № 2  
Національної академії внутрішніх справ  
Науковий керівник: **Горбач-Кудря І.А.**,  
викладач кафедри поліцейського права,  
кандидат юридичних наук

**ПРАВО НА ПРАЦЮ НАЙМАНИХ ПРАЦІВНИКІВ  
В УКРАЇНІ ПІД ЧАС ВОЄННОГО СТАНУ**

Війна з'явилася в нашому житті зненацька. Мільйонам людей доводиться рятувати життя собі, своїм дітям і батькам. Тисячі державних та недержавних підприємств та організацій в Україні втратили зв'язок зі своїми працівниками. Керівництву необхідно швидко приймати рішення щодо внесення змін в організацію робочого процесу. У такій ситуації органи Національної поліції не стали винятком.

Згідно із Законом України «Про правовий режим воєнного стану», *воєнний стан* – це особливий правовий режим, що вводиться в Україні або в окремих її місцевостях у разі збройної агресії чи загрози нападу, небезпеки державній незалежності України, її територіальній цілісності та передбачає надання відповідним органам державної влади, військовому командуванню та органам місцевого самоврядування повноважень, необхідних для відвернення загрози та забезпечення національної безпеки, а також тимчасове, зумовлене загрозою, обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина та прав і законних інтересів юридичних осіб із зазначенням строку дії цих обмежень [1].

Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. № 2136-IX (далі – Закон № 2136-IX), який визначає особливості трудових відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій в Україні незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами, у період дії воєнного стану [2] набув чинності рівно через місяць з початку введення воєнного стану: 24.03.2022 р., – викликавши у працівників і у роботодавців безліч питань. Деякі відповіді на них були надані в Законі № 2136-IX, а деякі можна знайти у

## *ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НАЦІОНАЛЬНОЮ ПОЛІЦІЄЮ УКРАЇНИ ПУБЛІЧНОЇ БЕЗПЕКИ І ПОРЯДКУ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ*

діючих на період воєнного стану положеннях Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП). Зупинимося на окремих із них.

*Простій.* Це зупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідворотною силою або іншими обставинами (ст. 34 КЗпП)[3]. У ст. 113 КЗпП передбачено кілька варіантів оплати простою, в залежності від причин його виникнення:

- час простою не з вини працівника, в тому числі на період оголошення карантину, встановленого Кабінетом Міністрів України, оплачується з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу);
- за час простою, коли виникла виробнича ситуація, небезпечна для життя чи здоров'я працівника або для людей, які його оточують, і навколишнього природного середовища не з його вини, за ним зберігається середній заробіток.

Визначення – що таке «виробнича ситуація, небезпечна для життя чи здоров'я працівника або для людей, які його оточують» – чинне законодавство не дає. Але розуміємо що під час обстрілів, яких щоденно зазнає більша частина України, працювати в звичному форматі не може ніхто.

*Звільнення.* До моменту набуття чинності Закону № 2136-IX фахівці Держпраці у Харківській області зазначали, що у випадку, коли працівник залишив робоче місце та виїхав з місця проживання у зв'язку із бойовими діями – відсутні підстави для звільнення працівника з роботи за прогул, але і зберігати за таким працівником середній заробіток немає підстав. Такий переїзд фахівці Держпраці вважають поважною причиною для відсутності на роботі. І стверджують, що звільняти такого працівника за прогул немає підстав. Роботодавець має право зафіксувати неявку на роботу (в таблиці обліку робочого часу, актом) і вимагати від працівника пояснень відсутності на робочому місці. Звільнити працівника без його заяви через його невихід на роботу у зв'язку з бойовими діями, роботодавець не має права. Слід врахувати, що особа продовжує вважатися такою, що має основне місце роботи в Україні, адже до моменту отримання від неї заяви про звільнення – підстав для звільнення немає. Закон № 2136-IX надав право працівнику у зв'язку із веденням бойових дій в районах, в яких розташоване підприємство, установа, організація, та загрозою для життя і здоров'я працівника, розірвати трудовий договір за власною ініціативою без двотижневого строку попередження [4].

*Призупинення дії трудового договору.* Такий термін був введений Законом № 2136-IX і означає тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором. Призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин.

## **ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НАЦІОНАЛЬНОЮ ПОЛІЦІЄЮ УКРАЇНИ ПУБЛІЧНОЇ БЕЗПЕКИ І ПОРЯДКУ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ**

Відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам на час призупинення дії трудового договору у повному обсязі покладається на державу, що здійснює військову агресію.

*Відпустка за власний рахунок.* Закон № 2136-IX дозволив роботодавцям протягом періоду дії воєнного стану надавати на прохання працівника відпустку без збереження заробітної плати без врахування норм ч.1 ст.26 Закону України «Про відпустки», якою передбачено, що відпустка без збереження заробітної плати за сімейними обставинами та з інших причин може надаватись на термін, обумовлений угодою між працівником та власником або уповноваженим ним органом, але не більше 15 календарних днів на рік. [5] Важливе уточнення, відправити працівника у відпустку без збереження заробітної плати з ініціативи роботодавця неможливо. Тільки працівник повинен подати заяву з таким проханням, а роботодавець – прийняти відповідне рішення.

Значна частина підприємств продовжує працювати у воєнний час. Забезпечувати роботою всіх працівників, вчасно виплачувати заробітну плату та у повному обсязі сплачувати податки є дуже не простим завданням під час воєнних дій. Працівникам, які продовжують працювати, слід враховувати, що відповідно до Закону № 2136-IX роботодавцям надано право на період дії воєнного стану не застосовувати деякі норми:

- щодо зменшення тривалості робочого часу напередодні ст.53 (святкових, неробочих і вихідних днів), ч.1 ст.65, ч.3 - 5 ст.67 та ст.ст.71 - 73 (святкові і неробочі дні) КЗпП;

- щодо зменшення тривалості роботи (зміни) в нічний час на одну годину (ч.1-2 ст.54 КЗпП).

Отже, слідкуючи за діями високопосадовців, керівників органів Національної поліції, можемо побачити що Держава намагається врегульовувати трудові відносини, які і до початку воєнної агресії проти України Російською Федерацією і введення воєнного стану були одним з найскладніших питань в нашому суспільстві. Ті громадяни, що лишилися та працюють в Україні в цей складний для всіх нас час, роблять величезний внесок в розвиток майбутнього нашої країни.

### **Список використаних джерел:**

1. Про правовий режим воєнного стану: Закон України від 12.05.2015 № 389-VIII // База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text>.

2. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX // База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>

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

## **ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НАЦІОНАЛЬНОЮ ПОЛІЦІЄЮ УКРАЇНИ ПУБЛІЧНОЇ БЕЗПЕКИ І ПОРЯДКУ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ**

4. Салова Н. А. Права працівників під час воєнного стану. *Бухгалтер.UA*: веб-сайт. URL: [https://buh.ligazakon.net/aktualno/12044\\_prava-pratsvnikv-pd-chas-vonnogo-stanu](https://buh.ligazakon.net/aktualno/12044_prava-pratsvnikv-pd-chas-vonnogo-stanu)

5. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 № 504/96-ВР // База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-vr#Text>.

**Опанасенко Вероніка Рустамівна,**  
курсант 4-го курсу ННІ № 2  
Національної академії внутрішніх справ  
Науковий керівник: **Горбач-Кудря І.А.,**  
викладач кафедри поліцейського права,  
кандидат юридичних наук

### **ПРАВО НА ЦИВІЛЬНУ ВОГНЕПАЛЬНУ ЗБРОЮ**

Ця тема є актуальною для нашої країни у час широкомасштабної збройної агресії з боку Російської Федерації. Скоріш за все, інтерес до цього питання виник через досить складний стан, в якому перебуває Україна, а також через значне обговорення його на наукових конференціях, у засобах масової інформації, в Інтернет-мережі. В умовах сьогодення чимало цивільних осіб потребують дозвіл на вогнепальну зброю. Ця потреба ґрунтується на забезпеченні власного захисту та безпеки своєї родини. Не можна навіть і уявити, що відчувають цивільні особи під час обстрілів, знаючи, як поведуть себе окупанти, та не маючи змоги захистити власне життя і здоров'я є та своїх рідних.

Головним суперечливим моментом легалізація цивільної вогнепальної зброї є те, щоб вона не зашкодила суспільству. Тому впроваджуючи у життя можливість отримати дозвіл на зброю цивільними особами, необхідно забезпечити належну процедуру запобігання підробки документів, що надають змогу користуватися вогнепальною зброєю. Окрім цього, треба контролювати якість проходження підготовки, що забезпечує набуття знань, умінь та навичок володіння зброєю. Для безпечної легалізації законодавство повинно регулювати контроль обігу зброї, специфіку її застосування, унеможливаючи виникнення випадків небезпеки для життя і здоров'я людей.

Якщо говорити про роботу органів Національної поліції України загалом, то звісно обсяги її збільшились в умовах війни, а при легалізації цивільної вогнепальної зброї на плечі поліцейських ляже додаткове навантаження. Це дійсно ускладнює роботу працівників поліції, бо контролювати зброю та поведження з нею у воєнний час досить складно. Удосконалення нормативно-правового забезпечення, курси підвищення кваліфікації за напрямом для поліцейських дозволять опанувати необхідні знання, уміння та навички. Працівники органів Національної поліції