

– по-п'яте, слід створити механізм оперативного оскарження рішення про накладення дисциплінарного стягнення за результатами службових розслідувань.

Література:

1. Лавренко Б. В. Теоретико-правові підстави та умови спеціальної дисциплінарної відповідальності : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2018. 21 с.
2. Билиця І. О. Особливості відповідальності прокурорів за порушення етичних норм. Електронний ресурс: URL: http://pravoisuspilstvo.org.ua/archive/2019/3_2019/part_2/24.pdf (дата звернення: 20.05.2022).
3. Назаров І. В., Сурженко М. О. Теоретичні засади відповідальності прокурорів. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Право.* 2017. № 47. С. 149–152.
4. Венедиктова розширює свій вплив на прокурорів САП / Аналітичний портал «Слово s діло». Електронний ресурс: URL: <https://www.slovoidilo.ua/2021/06/17/novyna/polityka/venediktova-rozshyruye-svij-vplyv-prokuroriv-sap> (дата звернення: 20.04.2022).

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ВІДПУСТОК ПО ДОГЛЯДУ ЗА ХВОРОЮ ДИТИНОЮ ТА ДИТИНОЮ З ІНВАЛІДНІСТЮ В УКРАЇНІ ТА НОРВЕГІЇ

Дмитренко Д. О.

*аспірантка кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Київського національного університету імені Тараса Шевченка
м. Київ, Україна*

Дмитренко І. О.

*учениця 11-В класу
Спеціалізованої школи № 115 імені Івана Огієнка
м. Київ, Україна*

Підтримка працівників, які мають дітей є невід'ємною соціальною гарантією у будь-якій державі. Додаткова підтримка надається батькам, які виховують хвору дитину, або дитину інваліда. Національне законодавство України та країн скандинавської правової моделі містить ряд гарантій щодо відпусток у зв'язку з захворюванням дитини, або доглядом за дитиною з інвалідністю.

В Україні, першим видом є відпустки без збереження заробітної плати, яка закріплена статтею 179 Кодексу законів про працю. Відповідно до положень даної статті, один з батьків, після завершення відпустки по догляду за дитиною до досягнення нею віку трьох років може оформити відпустку більшої тривалості у випадку необхідності постійного догляду за дитиною. Підприємство, організація чи установа, за рахунок власних коштів може надати частково оплачувану відпустку та відпустку без збереження заробітної плати одному з батьків, батькам-вихователям, прийомним батькам, або родичам, які фактично здійснюють догляд за дитиною. Тривалість даної відпустки визначається медичним висновком, проте її надання гарантується лише до досягнення дитиною шестирічного віку [1].

Відпустка без збереження заробітної плати надається батькам в обов'язковому порядку до досягнення дитиною шістнадцятирічного віку, якщо у їхньої дитині не була встановлена інвалідність, але вона має тяжку вроджену ваду розвитку, дитячий церебральний параліч, тяжкий психічний розлад, гостре або хронічне захворювання нирок IV ступеня рідкісне орфанне/онкологічне/онкогематологічне захворювання, тяжке перинатальне ураження нервової системи, цукровий діабет I типу та інші серйозні захворювання з переліку встановленого Постановою Кабінету Міністрів України № 1162 «Про затвердження переліку тяжких захворювань, розладів, травм, станів, що дають право працівнику на отримання відпустки без збереження заробітної плати на дитину, якій не встановлено інвалідність» [2]. Відпустка без збереження заробітної плати до досягнення дитиною повноліття надається працівникам у випадку встановлення їхній дитині інвалідності підгрупи А, або якщо їхня дитина отримала тяжку травму, потребує паліативної допомоги або трансплантацію органа [3].

Другим видом даних відпусток є додаткова відпустка працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину-особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А I групи. Наказ Міністерства охорони здоров'я України № 561 від 05.09.2011 року встановлює перелік захворювань, дефектів, та інших порушень, при яких встановлюється група інвалідності I А, до яких належать: кукси обох верхніх або нижніх кінцівок; злоякісні новоутворення, включаючи лімфоїдну, кровотворну і споріднену з ними тканинами; психічні розклади зі стійкими та вираженими психопатичними синдромами (олігофренія, деменція, імбещильність та ін.); прогресуючі хвороби центральної та периферичної нервової системи, які стали наслідком травм нервової системи з порушенням рухових, мовних та зорових функцій; поєднання сліпоти на обидва ока із загальною соматичною паталогією, що призводить до повної залежності від інших осіб та високого ступеня втрати здоров'я;

контрактура або анкілоз крупних суглобів верхніх і нижніх кінцівок у функціонально невідповідному положенні (при неможливості ендопротезування) [4].

Згідно із статтею 19 Закону «Про відпустки», право на додаткову відпустку мають:

- один з батьків, які мають двох або більше дітей, які не досягли п'ятнадцятирічного віку, або дитину з інвалідністю, або які усиновили дитину;
- матір (батько) особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи;
- одинока матір або одинокий батько дитини або особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи (дана відпустка також може бути надана батьку дитини у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі);
- особа, яка взяла під опіку дитину або особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи;
- один з прийомних батьків [3].

Додаткова оплачувана відпустка працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину-особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи надається щорічно, а її тривалість становить 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів. Якщо існують інші вагомі підстави, дана відпустка може бути подовжена, але її максимальна тривалість не повинна перевищувати 17 календарних днів на один календарний рік [1].

У Норвегії, працівникам, які виховують дітей надається право на відпустку у випадках:

- необхідності відвідування хворої дитини у лікувальному закладі;
- супроводу батьками дитини на медичних обстеженнях та інших процедурах у зв'язку з захворюванням;
- захворювання людини, яка доглядає за дитиною, або перебуванням даної особи у відпустці по догляду за дитиною [5].

Право на дану відпустку припиняється з дня досягнення дитиною дванадцятирічного віку. Максимальна тривалість відпустки по догляду за хворою дитиною становить десять календарних днів, а якщо батьки виховують троє та більше дітей, відпустка подовжується до п'ятнадцяти календарних днів протягом одного року. Тривалість даної відпустки для одиноких матерів та батьків становить 20 календарних днів, або 30 календарних днів на рік, якщо мати або батько виховує троє та більше дітей [5].

Стаття 12-9 Закону Норвегії «Про робоче середовище» також виокремлює відпустки для працівників у випадку хронічного захворювання або інвалідності дитини. Тривалість даної відпустки становить двадцять днів протягом одного календарного року. Право на

дану відпустку зберігається до виповнення дитиною вісімнадцяти років. Працівнику також може надаватися відпустка у зв'язку з проходженням навчально-практичних курсів при затвердженій медичній установі або медичному центрі для подальшого догляду за хворою дитиною [5].

Працівник, який здійснює догляд за хворою дитиною або дитиною інвалідом також має право на відпустку у випадках:

- перебування з неповнолітньою дитиною у медичному закладі у разі госпіталізації;
- необхідності постійного догляду за неповнолітньою дитиною після її виписки з лікувального закладу;
- надзвичайно тяжкого захворювання або травми дитини, яке є небезпечним для життя. Право на дану відпустку зберігається до досягнення дитиною повноліття, або у будь-якому віці, якщо дитина має ментальну інвалідність.

Норвезьке законодавство також містить положення щодо необмеженої тривалості відпустки для відвідування хворої дитини або проходження курсів по догляду за дитиною у разі їх покриття національним медичним страхуванням [5].

З огляду на вищенаведено, можна дійти до висновку, що законодавство України у сфері відпусток для працівників, які виховують дитину з інвалідністю або дитину з хронічним захворюванням є більш повним та містить детальний перелік підстав встановлення даних відпусток. Однак, законодавство Норвегії закріплює більшу тривалість оплачуваної щорічної відпустки для працівників, які виховують дитину з інвалідністю будь-якої групи. Ще одним не менш важливим положенням Закону Норвегії «Про робоче середовище» є надання оплачуваних відпусток працівникам для проходження курсів по догляду за дитиною за дитиною з тяжким захворюванням або інвалідністю.

Враховуючи досвід Норвегії, до законодавства України необхідно включити положення щодо:

- відпусток працівникам для проходження курсів по догляду за дитиною з тяжким захворюванням або інвалідністю;
- щорічних відпусток працівникам, які виховують дитину з інвалідність групи А підгрупи Б, а також групи II та групи III;
- збільшення тривалості щорічної відпустки для догляду за дитиною з інвалідністю підгрупи А групи I до 21 календарних днів на рік.

Література:

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII.
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

2. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження переліку тяжких захворювань, розладів, травм, станів, що дають право працівнику на отримання відпустки без збереження заробітної плати на дитину, якій не встановлено інвалідність» від 27.12.2018 р. № 1162. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1162-2018-п#Text>

3. Закон України «Про відпустки» від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-вр#Text>

4. Наказ Міністерства охорони здоров'я України «Про затвердження Інструкції про встановлення груп інвалідності» від 05.09.2011 р. № 561. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1295-11#Text>

5. Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) від 17.06.2005 року. URL: <https://lovdata.no/dokument/NLE/lov/2005-06-17-62>

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ЗДІЙСНЕННЯ КОНТРОЛЮ ЗА ОХОРОНОЮ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ ПОЛІЦІЇ

Риженко І. М.

*кандидат технічних наук, доцент,
член-кореспондент Академії адміністративно-правових наук,
доцент кафедри цивільно-правових дисциплін
Міжнародного економіко-гуманітарного університету
імені академіка Степана Дем'ячука
м. Рівне, Україна*

Бачинський О. В.

*здобувач кафедри правового забезпечення господарської діяльності
факультету № 6
Харківського національного університету внутрішніх справ
м. Харків, Україна*

Однією з найбільш ефективних моделей державного інспектування відповідності умов праці всіх найманих працівників встановленим вимогам є модель, яка діє в Польщі. Функціональні обов'язки інспекції праці об'єднані в одну інспекційну систему нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю, включаючи правила і норми безпеки та гігієни праці – Національну інспекцію праці (НІП), підпорядковану Сейму Республіки Польща. Діяльність НІП спрямовується та координується Тристоронньою радою з охорони праці, до складу якої входять 36 осіб, серед них депутати, сенатори,