

РОЗДІЛ 5

ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2+342.98

СПІВВІДНОШЕННЯ АСПЕКТІВ ПРОХОДЖЕННЯ СЛУЖБИ ПОЛІЦЕЙСЬКИМИ ТА СЕГМЕНТІВ ПРЕДМЕТА ГАЛУЗІ ТРУДОВОГО ПРАВА: ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

COMPARISON THE ASPECTS OF THE POLICE SERVICE AND SEGMENTS OF THE SUBJECT OF LABOR LAW: FORMULATION OF THE PROBLEM

**Валєєв Р.Г.,
к.пед.н., доцент**

Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ

Стаття на основі аналізу та синтезу наукової літератури та чинного законодавства визначає критерії та рівні декомпозиції предмета галузі трудового права, а також пропонує варіант співвідношення аспектів і стадій проходження служби поліцейськими із сегментами трудових відносин.

Ключові слова: декомпозиція предмету галузі трудового права, проходження служби поліцейськими.

Статья на основе анализа и синтеза научной литературы и действующего законодательства определяет критерии и уровни декомпозиции предмета отрасли трудового права, а также предлагает вариант соотношения аспектов и стадий прохождения службы полицейскими с сегментами трудовых отношений.

Ключевые слова: декомпозиция предмета отрасли трудового права, прохождение службы полицейскими.

The article deals with the comparison of some aspects of the police service and segments of the subject of labor law. It is spoken in detail the first stage at the decomposition of the subject of labor law. In this context a mention should be made individual labor relations, collective labor relations and ancillary complex relations (employment relations and relations with the supervision and monitoring of compliance with labor laws).

The author considers the second stage of decomposition of the subject of labor law. In this context a mention should be made employment relations, directly labor relations, production management relations, relations with the training and skills development directly in the workplace, relations of production democracy, labour protection, procedural relations, contractors responsibility and relations with the supervision and monitoring of compliance with labor laws.

The text gives a valuable information about the criteria of decomposition of the subject of labor law: legal facts, subjects of relations, their legal and actual content and others. These criteria are evaluated as synthetic.

Process of the police service is defined as a system of stages that generate, modify or suspend the service and the rules of labor law and police organizational and the relevant legal facts. All aspects and stages of police service recognized by certain segments of the labor relations.

The article is of interest to police officers, civil servants, lawyers, researchers and cadets of police universities.

Key words: decomposition of the subject of the labor law, process of the police service.

Кардинальні зміни в економіці, пов'язані в Україні з євроінтеграційними реформами, а в глобальному масштабі – з переходом до постіндустріальної цивілізації, невідворотно впливають на відносини щодо замовлення та виконання робіт. У цих умовах прогнозовано збільшуватиметься кількість трудових відносин, у тому числі з фрілансерами, більшість яких поки що надають послуги та виконують роботи за цивільно-правовими договорами, та з працівниками тіньового сектору національної економіки, які поки що отримують «зарплату у конвертах».

Ці чинники зумовлюють підвищену увагу до базових засад природи трудового права, його розбіжності з цивільним правом. Оскільки основною кваліфікаційною ознакою галузей права є предмет правового регулювання, лише в останні роки предмету трудового права в Україні присвятили свої дослідження С. В. Вишневецька, О. І. Жолнович, М. І. Іншин, А. В. Кацуба, С. І. Кожушко, Т. С. Новак, Г. І. Чанишева, В. В. Чечоткін, Ю. В. Чижмарь, В. І. Щербина та інші фахівці. Паралельно з цим учені (зокрема, В. С. Венедиктов, В. Я. Гоц, В. В. Гончарук, М. І. Іншин, А. Т. Комзюк, С. С. Лукаш, К. Ю. Мельник, О. М. Музичук, Л. В. Могілевський, Т. А. Пузанова) здійснювали наукові розвідки службових відносин правоохоронців.

Відзначаючи беззаперечну цінність цих досліджень, висновки яких ми використовуємо, слід відзначити, що службово-трудова відносина поліцейських в контексті

декомпозиції предмета галузі трудового права ще не були предметом окремого дослідження.

Метою статті є визначення можливого співвідношення аспектів та стадій проходження служби поліцейськими із сегментами предмета галузі трудового права, для чого необхідно розв'язати наступні завдання:

1. Визначити приблизний перелік сегментів суспільних відносин, що відносять до предмета галузі трудового права.

2. Визначити коло суміжних понять, які використовуються для характеристики аспектів і стадій трудових відносин поліцейських, та запропонувати варіант співвідношення цих понять із сегментами суспільних відносин, що відносять до предмета трудового права.

Трудові відносини у найбільш узагальненому формулюванні – це відносини щодо несамостійної найманої праці. Її особливостями є виконання роботи не власними засобами праці та із певним підпорядкуванням волі роботодавця.

Хоча у науці трудового права обґрунтовано домінує концепція «множинності (розщеплення) трудових правовідносин» [1], у той же час фахівці майже одноголосно визнають, що ядром цих відносин постають трудові правовідносини у вузькому значенні – відносини між працівником і роботодавцем з приводу живої праці та її оплати. Усі інші відносини, що входять до предмету галузі, у більшості випадків характеризують/формулюють

як «похідні», «відносини допоміжного характеру», «тісно пов'язані відносини». З цього приводу відома вітчизняна дослідниця Г. І. Чанишева влучно констатує: «У цей час концепція «трудові відносини та тісно пов'язані з ними відносини» є найбільш поширеною в науковій та навчальній літературі» [2].

Визначення предмету галузі трудового права як «відносин щодо несамостійної найманої праці» або «трудових та тісно пов'язаних з ними відносин» потребує декомпозиції, розбиття на складові частини. Причому таку декомпозицію вчені здійснюють у декілька етапів/рівнів.

Ми спробуємо дослідити варіанти декомпозиції предмету галузі трудового права та запропонувати назву критерію, за яким така декомпозиція здійснена. Окремо наголосимо на важливості проблеми критеріїв декомпозиції. Сучасні дослідники ініціювали дослідження проблеми класифікації трудових правовідносин [3], і цілком зрозуміло, що обов'язково визначають при цьому критерії класифікації. Разом з тим під час декомпозиції (розбиття цілого на частини) критерії диференціації нібито є зрозумілими за умовчанням, але численні варіації результатів декомпозиції свідчать, на нашу думку, як раз про неочевидність використаних критеріїв диференціації сегментів. Проблема пов'язана з тим, що у гуманітарних науках під час декомпозиції використовується, як правило, не аналітичний критерій декомпозиції (у нашому випадку, наприклад: суб'єкти чи об'єкти відносин, їхній юридичний зміст), а синтетичні критерії, що поєднують декілька ознак виокремлених відносин.

Авторитетні фахівці, М. І. Іншин і В. І. Щербина, наводять варіант виокремлення ще радянським вченим В. І. Поповим власне трудових, майново-трудових та організаційно-трудових відносин [4]. Нам видається незрозумілими критерії розмежування зазначених груп відносин, хоча, ймовірно, ним є об'єкт правовідносин.

Вітязинський науковець О. І. Процевський пропонував дещо інший підхід до визначення предмету галузі, орієнтуючись на функціональні особливості сфери праці: «предмет трудового права складають суспільні відносини, що виникають із застосування, організації, управління та оцінки фізичної і розумової праці людини» [5].

Сучасний російський правознавець А. В. Кузьменко предмет трудового права пропонує декомпонувати на три складові: індивідуальні, колективні та допоміжно-забезпечувальні відносини [6, с. 46]. Нам цей варіант вдається доречним, хоча в основу такої декомпозиції покладено не аналітичний критерій, а синтетичний – правова природа відповідних відносин. Останній сегмент трудових відносин можна також визначити як комплексні правовідносини, врегульовані різними галузями права.

Не суперечить такому підходу позиція Г. І. Чанишевої, яка групує відносини, що будуть врегульовано Трудовим кодексом України, на чотири групи: відносини з працевлаштування, індивідуальні трудові відносини, колективні трудові відносини, відносини з нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства [2]. У цьому підході, на нашу думку, також використано синтетичний критерій диференціації: суб'єкти відносин (в першу чергу для розмежування індивідуальних та колективних трудових відносин) та комплексний міжгалузевий характер врегулювання двох інших груп – відносин з працевлаштування та контролю-наглядових відносин.

Позиція української вченої О. І. Жолнович відрізняється тим, що вона включає до сегменту індивідуальних відносин, крім «відносин найманої праці, що виникають на підставі укладеного трудового договору між працівником і роботодавцем» ще й «відносини, пов'язані з підготовкою кадрів безпосередньо на виробництві», відмежовуючи від них «другий блок» – відносини між колективними суб'єктами [7]. Крім того, дослідниця визначає критерії диференціації індивідуальних трудових відносин та ко-

лективно-трудових правовідносин: підстави виникнення, суб'єктний склад, зміст, сфера дії.

Три останні наведені вище варіанти першого рівня декомпозиції предмета галузі трудового права обов'язково включають індивідуальні та колективні трудові відносини (іноді останні йменуються соціально-партнерськими відносинами). Погодимося, що «у сучасний період концепція предмета трудового права як сукупність індивідуальних і колективних трудових відносин обґрунтована в науковій і навчальній літературі з урахуванням міжнародних трудових стандартів, законодавчого досвіду країн із розвинутою ринковою економікою» [2].

Критерієм відмежування індивідуальних відносин є те, що їх суб'єктами є лише працівники та роботодавці. Іншим критерієм є фактичний зміст цих сегментів відносин. Як зазначають фахівці, «зміст перших відносин – безпосередня трудова діяльність робітників і службовців ... Зміст других – участь трудящих в управлінні виробництвом» [4].

Г. І. Чанишева із певними застереженнями наводить найпростіше визначення колективних трудових відносин, що було запропоновано в одному із проектів Трудового кодексу України: «відносини між найманими працівниками та їх представницькими органами (представниками), з одного боку, і роботодавцями та їх представницькими органами – з іншого» [2]. Також учена пропонує авторську, більш виважену дефініцію, визначаючи колективні трудові відносини як «суспільні відносини, що виникають між суб'єктами соціального діалогу при реалізації колективних трудових прав та інтересів, а також при вирішенні трудових спорів» та зазначаючи важливу ознаку розмежування: «на відміну від індивідуальних, колективні трудові відносини виникають і функціонують і на інших, крім виробничого, рівнях – національному, галузевому, територіальному» [2]. Отже, дослідниця доречно використовує синтетичний критерій диференціації, який поєднує особливості суб'єктів («сторони соціального діалогу»), фактичного змісту («при реалізації колективних трудових прав»), «при вирішенні трудових спорів», «на різних рівнях».

Переходячи до другого рівня декомпозиції предмету трудового права, погодимося із висновком дослідниці: «щодо переліку і змісту відносин, тісно пов'язаних з трудовими, існують різні погляди, але всі автори сходяться на тому, що внаслідок їх нерозривного зв'язку з власне трудовими відносинами вони також належать до предмета трудового права» [2]. Приблизний перелік сегментів відповідних відносин обов'язково надається у кожному підручнику з трудового права, оскільки засвоєння відповідних знань невідворотно входить до змісту однойменної навчальної дисципліни. Наведемо вдаль, на нашу думку, перелік відносин, запропонований М. І. Іншином та В. І. Щербиною, за висновком яких «предмет трудового права повинні становити:

- суспільні відносини з працевлаштування;
- трудові відносини;
- виробничі відносини, тобто відносини з організації роботодавцем праці працівників та управління спільним процесом праці;
- відносини з професійної підготовки та підвищення кваліфікації кадрів безпосередньо на виробництві;
- відносини виробничої демократії, тобто відносини за участі працівників, їхніх колективів та органів представництва в управлінні виробництвом, встановленні умов праці, захисті прав і законних інтересів працівників;
- відносини з охорони праці та створення для працівників безпечного і комфортного виробничого середовища;
- процесуальні відносини, тобто відносини з вирішення трудових спорів;
- відносини з нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства;

– охоронні відносини, тобто відносини із реалізації примусових заходів та запобігання правопорушенням у сфері суспільної організації праці» [4].

Останній проект Трудового кодексу України у частині другій ст. 1 перераховує завдання врегулювати відносини щодо: реалізації права на працю; умов праці; організації та управління працею; професійного навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації; забезпечення договірних умов регулювання умов праці; відповідальності роботодавців і працівників; вирішення індивідуальних та колективних трудових спорів; нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства.

Щодо деяких з цих сегментів є певні застереження фахівців. Зокрема, щодо формулювання останнього сегменту, за слушним висновком Г. І. Чанишевої, «з приводу умов праці можуть виникати дві групи суспільних відносин: щодо встановлення умов праці та щодо застосування встановлених умов праці» [4]. Оскільки відносини зі встановлення умов праці є колективними за своєю природою, дослідниця вважає цей сегмент тотожним іншому визначеному у проекті Кодексу – «забезпечення договірних умов регулювання умов праці».

Н. Б. Болотіна (як, до речі, й інші відомі науковці) вважає, що відносини працевлаштування «є комплексними за своєю юридичною природою і входять у предмет інших галузей права і лише невеликою своєю частиною – до предмета трудового права» [8, с. 62]. Також дослідниця слушно підтримує висновок А. Р. Мащока про те, що «відносини з нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства належать до предмета не трудового, а адміністративного права» [8, с. 63].

Комплексними за своєю правовою природою обгрунтовано визнає відносини з професійної підготовки на виробництві Г. І. Чанишева, зазначаючи, що «до предмета трудового права слід віднести тільки відносини щодо професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників безпосередньо в даного роботодавця» [2].

Вітчизняна дослідниця О. І. Жолнович робить висновок про недоцільність виокремлення відносин щодо вирішення індивідуальних трудових спорів у окрему групу. На її думку, «ці відносини успішно вписуються у структуру соціально-партнерських відносин, де мають зайняти належне місце серед інших колективно-договірних відносин» [7].

Ми також не впевнені, що використане у проекті Трудового кодексу України формулювання «відносини щодо реалізації права на працю» є тотожним за обсягом із трудовими відносинами у вузькому розумінні терміну або навіть з усіма індивідуальними трудовими відносинами.

З точки зору окремих науковців, служба в ОВС регламентується не законодавством про працю, а лише спеціальним законодавством. Основними його джерелами є Закон України «Про Національну поліцію» [9], Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України [10], Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом ОВС [11].

Але ми поділяємо позицію інших фахівців, які вважають, що згідно з ч. 1 ст. 3 КЗпП України законодавство про працю регулює трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої приналежності та, відповідно до змін, внесених до ст. 3 КЗпП Законом від 20 березня 1991 року, працівників ОВС не віднесено до осіб, на яких КЗпП України свою дію не поширює.

Варто погодитись із Л. В. Могілевським, що «у жодному з правових актів, які регулюють трудові та службово-трудова відносини, так і не встановлено чітких меж загального і спеціального правового регулювання службово-трудова відносин» [12]. Учений пропонує включити «до КЗпП України та до проекту Трудового Кодексу

України норму із вказівкою на те, що службово-трудова відносини регулюються спеціальним законодавством, а в частині забезпечення, реалізації та захисту прав і свобод громадян, дотримання правових гарантій, встановлених державою – також чинним кодексом та іншими законами» [12].

Службу в ОВС можна визначити як різновид державної служби особливого характеру, що відбувається в спеціалізованому органі виконавчої влади та здійснюється поліцейськими з метою забезпечення охорони прав і свобод людини, протидії злочинності, підтримання публічної безпеки і порядку. Відповідно до ст. 59 Закону України «Про Національну поліцію» [9], час проходження служби в поліції зараховується до страхового стажу, стажу роботи за спеціальністю, а також до стажу державної служби.

Водночас, поняття «проходження державної служби» ще не має однозначного тлумачення у сучасній науці. Зокрема, найбільш стислі визначення пропонують Д. М. Бахрах, розуміючи її як динаміку службового статусу особи, що обіймає державну посаду, тобто процес перебування на посаді, його службову кар'єру [13, с. 128] та О. П. Ноздрачов: «будь-які переміщення на державній службі після первинного призначення на державну посаду» [14, с. 78]. Ю. М. Старілов у визначенні проходження служби згадує його окремі стадії: «тривалий процес, що починається з виникнення державно-службових відносин, тобто з моменту заміщення посади державного службовця, з подальшим переміщенням працівника по службі, проведенням оцінки і атестації службовців, і закінчується припиненням державно-службових відносин» [15, с. 213]. Безпосередньо проходження служби в ОВС О. М. Музичук визначає як «сукупність організаційно-правових норм (правил і процедур), які породжують, змінюють або припиняють державно-службові правовідносини, обов'язковим суб'єктом яких є особа рядового чи начальницького складу ОВС» [16]. Фахівці КНУВС у фондовій лекції визначають проходження служби в ОВС як сукупність юридичних фактів, що тягнуть за собою зміни службово-правового положення працівників ОВС, включаючи до неї зарахування в кадрові; призначення на посаду; присвоєння спеціального звання; службове атестування; переміщення по службі; звільнення з ОВС.

Отже, в науці наявний процесуальний підхід до дефініції, коли проходження служби трактується як процес, послідовність стадій, сукупність юридичних фактів, а також підхід до розуміння проходження служби як системи юридичних норм, що регламентують відповідний процес.

Враховуючи, що ці два підходи відображають різні аспекти проходження служби (її статичну та динаміку) та намагаючись їх інтегрувати, визначимо проходження служби поліцейськими як сукупність стадій, які породжують, змінюють чи припиняють службові відносини поліцейських та систему організаційно-правових норм, що регулюють ці стадії та відповідні юридичні факти.

Особливостями проходження служби в ОВС слід визнати те, що воно регулюється правовими нормами різних галузей права (адміністративної та трудової), а його суб'єктами є особи рядового та начальницького складу ОВС. Щодо першої особливості, то ми погодимось із позицією О. М. Музичука, який виокремлює дві ознаки правовідносин щодо проходження служби в ОВС: 1) регламентовані адміністративно-правовими нормами; 2) врегульовані нормами трудового права (зокрема, встановлення робочого часу та часу відпочинку, грошове та матеріальне забезпечення, сумісництво тощо) [16].

Щодо критерію розмежування цих відносин на адміністративно-правові та трудові, ми поділяємо думку В. С. Венедиктова, М. І. Іншина, які диференціюють їх на «1) відносини державних службовців за межами певної організації, з іншими особами (в рамках адміністративних правовідносин); 2) діяльність державних службовців

в межах державної організації, де вони займають посади (саме трудові правовідносини)» [17, с. 32].

Вказані фахівці доречно пропонують до зовнішньої сфери діяльності працівників державних інституцій застосувати термін «державно-службові відносини», а до внутрішньої сфери їхнього функціонування вживати термін «службово-трудова відносини» [17, с. 32-38].

До аспектів (стадій) проходження служби фахівці відносять: 1) прийняття на державну службу (призначення на посаду); 2) прийняття присяги; 3) порядок присвоєння спеціальних звань; 4) стажування; 5) встановлення умов проходження державної служби, зокрема визначення посадових повноважень та відповідальності, режиму робочого часу та часу відпочинку (відпусток), грошового та матеріального забезпечення тощо; 6) забезпечення безпеки під час виконання службових обов'язків; 7) соціально-правовий захист службовців; 8) організацію професійної підготовки службовців; 9) сумісництво; 10) заохочення та стягнення; 11) оцінювання професійної діяльності; 12) просування (переміщення) по службі; 13) припинення державної служби; 14) інститути відрядження та прикомандирування.

Спробуємо у таблиці запропонувати варіант співвідношення цих аспектів із сегментами предмета галузі трудового права.

Наприкінці хочемо зазначити, що, хоча наша стаття присвячена розумовій операції декомпозиції, але нам видається, що de facto у науці більш виражено відбувається протилежний процес – сходження до визначення предме-

ту галузі трудового права через узагальнення ознак різних видів правовідносин, фактично врегульованих трудовим законодавством.

З урахуванням викладеного можемо зробити наступні висновки:

1. Під час декомпозиції предмету галузі трудового права фахівці використовують синтетичний критерій диференціації, який поєднує особливості підстав виникнення, суб'єктного складу, юридичного та фактичного змісту правовідносин та їхньої правової природи.

2. На першому етапі (рівні) декомпозиції варто виокремити такі складові: індивідуальні трудові відносини, колективні трудові відносини та допоміжно-забезпечувальні (комплексні) відносини або диференціювати останній сегмент на відносини з працевлаштування та відносини з нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства.

3. Проходження служби поліцейськими можна визначити як сукупність стадій, які породжують, змінюють чи припиняють службово-трудова відносини поліцейських та систему організаційно-правових норм, що регулюють ці стадії та відповідні юридичні факти.

4. Усі аспекти та стадії проходження служби можна віднести до певних сегментів трудових правовідносин.

Подальшого дослідження потребують проблеми створення каталогу основних інститутів кожного сегменту трудових правовідносин та визначення особливостей окремих аспектів і стадій службово-трудова відносин поліцейських.

Таблиця 1

Співвідношення аспектів (стадій) проходження служби із сегментами трудових відносин

Варіант декомпозиції М. І. Іншина	Проект Трудового кодексу України	Аспекти (стадії) проходження служби
суспільні відносини з працевлаштування		прийняття на державну службу (призначення на посаду); прийняття присяги
трудова відносини	відносини реалізації права на працю	просування (переміщення) по службі; припинення державної служби; сумісництво; інститути відрядження та прикомандирування
виробничі відносини, тобто відносини з організації роботодавцем праці працівників та управління спільним процесом праці	організації та управління працею; умов праці	встановлення умов проходження державної служби, зокрема визначення посадових повноважень та відповідальності, режиму робочого часу та часу відпочинку (відпусток), грошового та матеріального забезпечення тощо; порядок присвоєння спеціальних звань; оцінювання професійної діяльності
відносини з професійної підготовки та підвищення кваліфікації кадрів безпосередньо на виробництві	професійного навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації	організація професійної підготовки службовців; стажування
відносини виробничої демократії, тобто відносини за участі працівників, їхніх колективів та органів представництва в управлінні виробництвом, встановленні умов праці, захисті прав і законних інтересів працівників	забезпечення договірному регулювання умов праці	
відносини з охорони праці та створення для працівників безпечного і комфортного виробничого середовища		забезпечення безпеки під час виконання службових обов'язків
процесуальні відносини, тобто відносини з вирішення трудових спорів	вирішення індивідуальних та колективних трудових спорів	
відносини з нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства	нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства	
охоронні відносини, тобто відносини із реалізації примусових заходів та запобігання правопорушенням у сфері суспільної організації праці	відповідальності роботодавців і працівників	заохочення та стягнення

ЛІТЕРАТУРА

1. Вишневецька С. В. Теоретико-методологічний аспект науки трудового права / С. В. Вишневецька // Актуальні проблеми держави і права. – 2009. – Вип. 46. – С. 61–67 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.apdp.in.ua/v46/11.pdf>
2. Чанишева Г. І. Сфера дії трудового права за проектом Трудового кодексу України / Г. І. Чанишева // Актуальні проблеми держави і права. – 2009. – Вип. 46. – С. 9–15 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.apdp.in.ua/v46/02.pdf>
3. Четоткін В. Види і класифікація правовідносин, що становлять предмет трудового права / В. Четоткін // Публічне право. – 2013. – № 2 (10). – С. 247–253.
4. Іншин М. Сучасне бачення предмета трудового права України / М. Іншин, В. Щербина // Приватне право. – 2013. – № 1. – С. 201–208.
5. Процевський О. І. Про предмет трудового права України / О. І. Процевський // Право України. – 2001. – № 12. – С. 81–86.
6. Кузьменко А. В. Предмет трудового права Росії : опыт системно-юридического исследования / А. В. Кузьменко. – СПб. : Изд-во Р. Асланова «Юридический центр Пресс», 2005.
7. Жолнович О. І. Предмет трудового права як критерій систематизації галузевих норм / О. І. Жолнович // Науковий часопис Хмельницького університету управління і права «Університетські наукові записки». – 2006. – Вип. 3-4. – С. 271–276 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.univer.km.ua/visnyk/1159.pdf>
8. Болотіна Н. Б. Трудове право України : навчальний посібник / Н. Б. Болотіна. – К. : Знання, 2008. – 375 с.
9. Про Національну поліцію : Закон України від 02 липня 2015 року № 580-VIII // Відомості Верховної Ради. – 2015. – № 40-41. – Ст. 379.
10. Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ : Закон України від 22 лютого 2006 року № 3460-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2006. – № 29. – Ст. 245.
11. Про затвердження Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ : Постанова Кабінету Міністрів УРСР від 29 липня 1991 року № 114 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/114-91-p/>
12. Моги́левський Л. В. Щодо захисту трудових прав працівників органів внутрішніх справ України в сучасних умовах / Л. В. Моги́левський // Форум права. – 2010. – № 4. – С. 641–647 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.nbu.gov.ua/ejournals/FP/2010-4/10mlvvscu.pdf>
13. Бахрах Д. Н. Административное право : учеб. для вузов / Д. Н. Бахрах. – М. : БЕК, 1997. – 369 с.
14. Ноздрачев А. Ф. Государственная служба : учеб. для подг. гос. служащих / А. Ф. Ноздрачев. – И. : Статут, 1999. – 551 с.
15. Стариков Ю. Н. Служебное право : Учебник / Ю. Н. Стариков. – М. : БЕК, 1996. – 698 с.
16. Музичук О. М. Сутність та особливості проходження служби в ОВС України / О. М. Музичук // Форум права. – 2006. – № 2. – С. 98–102 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.nbu.gov.ua/e-journals/FP/2006-2/06tomvou.pdf>
17. Венедиктов В. С. Статус працівників органів внутрішніх справ України як державних службовців : науково-практ. посіб. / В. С. Венедиктов, М. І. Іншин. – Х. : Нац. ун-т внутр. справ, 2003. – 221 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.yourfuture.org.ua/storage/books/status_umvs.pdf