

між сторонами трудових відносин щодо застосування норм трудового законодавства, інших нормативно-правових актів, які містять норми трудового права, договорів про працю, встановлення нових або зміна чинних умов праці, які вирішуються у передбаченому трудовим законодавством порядку [10, с. 18].

С.В. Лозовий визначає, що індивідуальний трудовий спір – це розбіжність, що не вирішена добровільно, а розглядається компетентним органом, та виникла між роботодавцем і працівником у сфері трудових і пов'язаних із ними відносин із питань застосування законодавства про працю, правил внутрішнього трудового розпорядку та інших нормативних актів, а також трудових договорів [11, с. 11]. Н.В. Уварова визначає індивідуальним трудовим спором притаманний специфічний правовий стан, що складається між роботодавцем та найманим працівником (потенційним, дійсним або колишнім) внаслідок розгляду компетентним органом наявних між ними розбіжностей щодо правомірності дій однієї сторони щодо іншої при реалізації норм чинного трудового законодавства та/або умов трудового договору [12, с. 54]. Сутнісними ознаками індивідуального трудового спору зазначений вище автор визнає: спір виступає формою захисту, відстоювання сторонами своїх прав та

законних інтересів; через цей спір та його вирішення відбувається відновлення справедливості, відшкодування стороні, яка постраждала, завданої шкоди; трудовий спір є засобом забезпечення дотримання режиму законності та правопорядку у сфері трудових відносин; забезпечується залучення держави в особі компетентних органів для вирішення розбіжностей між роботодавцем та працівником [12, с. 54–55].

Аналіз наукових поглядів, судової практики та пропозицій практиків надав змогу виокремити основні ознаки трудових спорів: предметом є розбіжності щодо невиконання, порушення, неправильного застосування однією із сторін трудових відносин норм трудового законодавства (умов трудового договору або актів соціального діалогу); ці розбіжності не були вирішені учасниками шляхом безпосередніх переговорів; неврегульовані розбіжності були передані на розгляд певному юрисдикційному органу; розбіжності мають стійкий і, як правило, тривалий характер. Індивідуальний трудовий спір можна визначити як розбіжності, які виникають між працівником та роботодавцем із питань застосування нормативних актів про працю, актів соціального діалогу, а також умов трудового договору, які не врегульовані ними під час безпосередніх переговорів і про які заявлено в орган із розгляду індивідуальних трудових спорів.

ЛІТЕРАТУРА

1. Лазор В.В. Проблеми правового регулювання трудових спорів і конфліктів за умов формування ринкових відносин в Україні : автореф. дис... д-ра юрид. наук : 12.00.05. Київський національний ун-т ім. Тараса Шевченка. Київ, 2005. 40 с.
2. Пилипенко П.Д. Трудове право України : Навч. посібник / П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З.Я. Козак; під ред. П.Д. Пилипенко. Київ : Істина, 2005. 207 с.
3. Смолярчук В.И. Законодательство о трудовых спорах. *Процессуальные гарантии охраны трудовых прав рабочих и служащих*. Москва : Юрид. лит., 1966. 228 с.
4. Щербина В.І. Трудове право України. Київ : Істина, 2008. 384 с.
5. Морейн И.Б. Основные проблемы правового регулирования отношений, связанных с разбирательством трудовых споров в СССР : автореф. дис. ... докт. юрид. наук : 12.00.05. МГУ. Москва, 1968. 38 с.
6. Галич Р.В. Щодо співвідношення поняття трудовий спір та трудовий конфлікт. *Митна справа*. 2011. № 6. С. 18–21.
7. Кривцова В.М. Юридичний конфлікт як феномен правової дійсності : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.12. Нац. юрид. академія України ім. Я. Мудрого. Харків, 2005. 21 с.
8. Трудові спори та порядок їх розгляду: навч. посібник / За заг. ред. В.В. Жернакова. Харків, 2013. 321 с.
9. Дашутін І.В. Правове регулювання судового захисту трудових прав громадян : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.12. Нац. юрид. академія України ім. Я. Мудрого. Харків, 2008. 25 с.
10. Дейнека В.М. Примірні процедури вирішення трудових спорів : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Нац. університет «Одеська юридична академія». Одеса, 2015. 200 с.
11. Лозовий С.В. Правове регулювання індивідуальних трудових спорів : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.12. Східноукраїнський національний університет імені В. Даля. Луганськ, 2009. 25 с.
12. Уварова Н.В. Поняття та характерні властивості індивідуальних трудових спорів. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2016. Випуск 41. С. 52–56.

УДК 342.95+351.741

DOI <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2019-4/19m>

СУЧАСНИЙ СТАН ВІДБОРУ ОСІБ, ЯКІ ВПЕРШЕ ПРИЙМАЮТЬСЯ НА СЛУЖБУ В НАЦІОНАЛЬНУ ПОЛІЦІЮ УКРАЇНИ

MODERN STATE OF SELECTION OF PERSONS WHO ARE ENROLLED TO THE NATIONAL POLICE OF UKRAINE FOR THE FIRST TIME

Гарбузюк К.Г., к.ю.н., декан факультету № 2
Харківський національний університет внутрішніх справ

Актуальність статті полягає в тому, що сучасний стан відбору в поліцію можна характеризувати критеріями звітності МВС або ж оцінками суспільних відносин і їх станом нормативно-правового забезпечення. Але передусім доцільно оговорити те, що критерії для оцінювання відбору не використано через їх відсутність у концепції реформування й у МВС України, а тому ми проаналізували низку інших джерел. Аналіз ускладнено невідкритістю МВС у наданні інформації. Зокрема, профільне міністерство з невідомих причин не надало запитувану нами інформацію щодо кількості кандидатів на службу в поліцію та проходження ними відбору. Так, ДКЗ НПУ повідомило, що інформація, яку ми запитували, не передбачена. Також у статті на основі аналізу наукових поглядів учених і норм чинного законодавства досліджено сучасний стан відбору осіб, які вперше приймаються на службу в національну поліцію України. Обґрунтовано, що виключно законодавчою сферою на першопочатковому етапі реформи мають бути охоплені акти, що стосуються матеріальних норм права, а за допомогою підзаконних актів лише нині доцільно конкретизувати законодавчі приписи та порядок їх виконання.

Ключові слова: відбір, кандидати, служба, Національна поліція України, законодавство, нормативно-правове забезпечення.

The relevance of the article lies in the fact that the current state of police selection can be characterized by the criteria for reporting by the Ministry of Internal Affairs or assessments of public relations and their state of regulatory support. But first of all, it is advisable to stipulate that the criteria for evaluating the selection have not been used because of their absence in the reform concept and in the Ministry of Internal Affairs of Ukraine, therefore we analyzed a number of other sources. The analysis of complications is not the openness of the Ministry of Internal Affairs in providing information. In particular, the profile ministry for unknown reasons did not provide the information we requested about the number of candidates for service to the police and their selection. So, the SCS NPU reported that the information we asked was not provided. Also in the article, based on an analysis of the scientific views of scientists and the norms of the current legislation, the current state of the selection of people who are first employed in the national police of Ukraine is investigated. It is substantiated that at the initial stage of the reform, only the legislative sphere should cover acts relating to substantive rules of law, and with the help of by-laws it is only now advisable to specify the legislative requirements and the procedure for their implementation.

Key words: selection, candidates, service, National Police of Ukraine, legislation, regulatory support.

Сучасний стан відбору в поліцію можна характеризувати критеріями звітності МВС або ж оцінками суспільних відносин і їх станом нормативно-правового забезпечення. Але передусім доцільно оговорити те, що критерії для оцінювання відбору не використано через їх відсутність у концепції реформування її у МВС України, а тому ми проаналізували низку інших джерел. Аналіз ускладнено невідкритістю МВС у наданні інформації. Зокрема, профільне міністерство з невідомих причин не надало запитувану нами інформацію щодо кількості кандидатів на службу в поліцію та проходження ними відбору. Так, ДКЗ НПУ повідомило, що інформація, яку ми запитували, не передбачена [1]. На таку відповідь одразу зауважимо, що в запиті нас цікавило не нормативно-правове регулювання звітності, а лише цифри, підрахунок та оприлюднення, що не заборонено в державі.

Окремі аспекти правового забезпечення, у т. ч. відбору осіб, які вперше приймаються до поліції, були предметом наукових досліджень В.І. Барка, Д.М. Бахраха, А.І. Берлача, Ю.П. Битяка, С.О. Бондар, Х.З. Босак, Л.С. Кацалап, О.Ф. Кобзар, Т.О. Коломоєць, О.Г. Комісарова, М.В. Лошицького, Н.П. Матюхіної, С.В. Петкова, В.М. Плішкіна, О.І. Собакар, О.В. Тимошука, В.П. Тимошука, Н.А. Шайкенова, О.С. Юніна та інших. Однак, незважаючи на чималу кількість наукових розробок, малодослідженим є питання сучасного стану відбору осіб, які вперше приймаються на службу в національну поліцію України.

Саме тому мета статті – розглянути сучасний стан відбору осіб, які вперше приймаються на службу в національну поліцію України, і його нормативно-правове забезпечення.

У січні-лютому 2015 року початок відбору в патрульну поліцію став першим кроком у втіленні положень Концепції реформування. Географія відбору кандидатів охопила не тільки м. Київ, міста обласного значення, а й інші міста України (Бориспіль, Краматорськ, Кременчук, Кривий Ріг, Мукачів, Северодонецьк тощо) [2]. Практикувалося заповнення анкет на участь у відборі через веб-можливості, у результаті чого більше ніж 60% анкет подано на сайті МВС. Але чинним законодавством це не передбачено, що потребує доопрацювання. Претендувало на 1 місце в середньому 18 осіб, за нашими підрахунками, це більше ніж 220 тис. осіб. Найбільше бажаних зафіксовано у Вінниці, Житомирі, Івано-Франківську та Черкасах, а найменше – у Запоріжжі, Кривому Розі, Маріуполі та Северодонецьку. Кандидати проходили тест загальних навичок, перевірку стану здоров'я, фізичної підготовки, психологічне тестування та співбесіду. Усього ж пройшло відбір і вже працює або навчається 12680 осіб, із яких кожний третій жіночої статі, кожний другий із вищою освітою й кожний тринадцятий з числа діючих на момент відбору працівників міліції.

Найвища питома вага жінок серед тих, хто пройшов відбір, в Ужгороді та Мукачевому, Івано-Франківську та Сумах, а найменша – у м. Києві, Краматорську, Слов'янську та Харкові. З вищою освітою найбільша питома вага осіб, що пройшли відбір, у Харкові та Миколаєві, найменша – у Маріуполі, Северодонецьку (включно з Лисичанськом і Рубіжним). Також після відбору серед складу осіб, які вже працюють або навчаються в патрульній поліції, найбільша питома вага осіб працюючих мілі-

ціонерів виявилася в Борисполі, Запоріжжі, Краматорську, Кременчуку, Миколаєві та Слов'янську, а найменша – у м. Києві, Сумах і Маріуполі.

На нашу думку, першочерговість відбору в патрульну поліцію тактично доцільна, з огляду на те що суспільство прагнуло якнайшвидших змін, а патрульна поліція є службою, діяльність якої, по суті, пов'язана з протидією правопорушенням у громадських місцях, тобто патрульна поліція діє ніби в усіх на виду. Тому суто на психологічному рівні людина в силу, наприклад, зорового пізнання світу, зустрічаючи частіше поліцію на вулиці, може робити висновок, що в правоохоронному напрямі щось відносно швидко змінилося на краще. Звідси виникає ліміт довіри владі, а тому соціологічне опитування [33] та індекси реформ зроблене оцінили позитивно.

Проте заради об'єктивної оцінки стану відбору до патрульної поліції доцільно наводити не лише позитивні характеристики. Тепер маємо безпосередньо розглянути негативні випадки й тенденції, пов'язані з відбором кандидатів на службу до патрульної поліції.

У серпні 2015 року під час ВЛК у Луцьку кандидатці О. Сідіманцевій поставлено висновок «непридатний» [3]. Кандидатка, вважаючи висновок не об'єктивним, повторно пройшла відповідні обстеження в іншій медичній установі. У полклініці намагалися розібратися у правомірності висновку ВЛК, за яким її визнано непридатною з двох причин: підозра на анемію легкого ступеня та «неправильний прикус». Вислухавши доводи кандидатки, начальник ВЛК, обурений резонансом у ЗМІ, але опанувавши себе, проявив, на її думку, ще й необізнаність у рівні лейкоцитів і тромбоцитів, що було нею помічено. Кандидатці вдалося на підставі документів іншої медичної установи про рівень гемоглобіну спростувати анемію легкого ступеня.

Іншу причину непридатності їй не вдалося спростувати, хоча вона дійсно мала спадковий неправильний прикус без функціональних порушень. Також вроджений характер неправильного прикусу підтверджено стоматологом у присутності куратора патрульної служби в Луцьку та начальника ВЛК. Кандидатка навела як аргумент законодавчий акт (п. б) ст. 53 [4]). За його нормою, для непридатності мала бути діагностована «щелепно-лицьова аномалія (крім уроджених вад розвитку), інші хвороби та стани зубів і їхнього опорного апарату, хвороби щелеп: б) з помірним та незначним порушенням дихальної, нюхальної, жувальної, ковтальної та мовної функції».

На думку кандидата, це мало б спростувати висновок, але їй надані були пояснення до пункту б) ст. 53 Порядку, де йдеться про таке: аномалії прикусу 2–3 ступенів із роз'єднанням прикусу більше ніж 5 міліметрів або із жувальною ефективністю менше ніж 60% – кандидат не придатний. У неї зафіксовано роз'єднання прикусу на 7 міліметрів при уродженій ваді розвитку, що робило її придатною за п. б) ст. 53 Порядку, але жувальний прикус не перевірено. Урешті-решт, усі разом констатували розбіжність між п. б) ст. 53 Порядку та поясненнями до нього в частині відсутності в поясненнях посилання на вроджені ваді розвитку. У зв'язку з цим їй рекомендували звернутися за роз'ясненнями до МВС, а висновок з однієї підстави лишився загалом без змін.

Отже, маємо відмітити готовність державної установи переглядати своє рішення, констатувати розбіжності й діяти в межах правового поля. Однак робимо загальний критичний висновок для медичних послуг через неетичну поведінку начальника ВЛК, помилку в діагностиці, а також переключення необхідності з'ясування сутності розбіжності на кандидатку.

Важливою характеристикою сучасного стану відбору до поліції є те, що кандидати підпадають під корупційні ризики. Одним із прикладів є випадок, коли в Полтаві на хабарі затримали лікаря, який проводив огляд кандидатів до поліції та обіцяв надання позитивного висновку щодо придатності до служби за станом здоров'я. Цей приклад змушує й надалі передбачати антикорупційні правові механізми, пов'язані з відбором. Станом на 19.02.2016 у єдиному реєстрі судових рішень відсутні постанови в адміністративних справах щодо відбору на службу до патрульної поліції, бюро протидії наркозлочинності, кіберполіції та КОРД, на відміну від відбору до прокуратури, який проходить у межах однієї правоохоронної реформи, де, за нашими підрахунками, більше ніж 20 постанов судів.

Як бачимо, у загальному вигляді сучасна проблема адміністративно-правового забезпечення відбору кандидатів на службу в національну поліцію полягає у значному розриві між суспільними відносинами, де стрімко виникли оновлені вимоги суспільства щодо правоохоронного органу, неадекватно реалізуються можливості МВС. Сюди необхідно додати ще й неподолання розриву в нормативно-правовому забезпеченні. Якщо ми говоримо «пронове забезпечення відбору до національної поліції», то не лише маємо не лише нормативний складник цього явища, а й мусимо розглядати вплив, зворотні зв'язки та перетворення суб'єктивного і природного права. Дефініція «нормативно-правове забезпечення відбору до національної поліції» включає в себе його регулювання й виконання права як засобу управління щодо відбору до національної поліції. Воно також розуміє під цим участь у пошуку шляхів удосконалення вже наявних і створення правових норм, необхідних для виконання принципово нових завдань у сфері відбору до національної поліції.

Нормативно-правове забезпечення відбору осіб, які вперше приймаються на службу в НПУ, – процес створення й підтримки уповноваженим суб'єктом у необхідних межах конструктивних організаційно-функціональних характеристик системи відбору осіб, які вперше приймаються до поліції, за допомогою регульовального впливу нормативно-правових засобів.

Також варто зупинитися ще на одному аспекті, який стосується вживання дефініції «законодавче забезпечення відбору на службу в національну поліцію». Якщо використовувати цей термін із законодавчим складником, то це буде більш вузьке його вживання, адже він охоплює лише закони, які у вітчизняному праві, виступаючи як регулятор, здебільшого регламентують матеріальні норми права й наслідують зазвичай усталеність відносин, що створило суспільство. У цьому сенсі суспільні відносини в досліджуваній сфері є багатоплановими та відображено ще й у концепціях, стратегіях, стандартах, планах. Отже, спектр правових засобів не зводиться нами лише до законів. Саме тому використання дефініції «нормативно-правове забезпечення відбору на службу в національну поліцію» чітко передає зміст і сутність досліджуваної нами проблеми – врегулювання суспільних відносин у сфері відбору на службу в національну поліцію за допомогою правового інструментарію.

Фундамент нормативно-правового забезпечення відбору в поліцію становить вироблення та підтримку для

нього нормативно-правової бази як правового засобу досягнення реального порядку відбору в поліцію. За такої умови правова норма моделює як сам порядок відбору на службу в національну поліцію, так і його підсистему, нормування й конфігурацію їх організаційних, функціональних та інформаційних структур.

Вихідними й координаційними правовими даними для функціонування системи відбору в поліцію є Основний Закон України, закони та підзаконні нормативно-правові акти, які встановлюють функції й завдання суб'єктів забезпечення відбору в поліцію як у загальному напрямі, так і в конкретному напрямі для різних підсистем і рівнів управління, у т. ч. для нормативного забезпечення. Суб'єкти забезпечення відбору в поліцію не тільки застосовують норми права, а й уповноважені видавати відомчі нормативні акти на виконання чинного законодавства.

Натепер, з огляду на те що в оновленому порядку проведення конкурсу на державну службу [5] відсутня норма загального характеру про врегулювання питання розроблення порядку відбору в органах державної влади з урахуванням типового, попередній порядок діє виключно на органи місцевого самоврядування, на підставі норми спеціального характеру або ч. 13 ст. 51 і ч. 5 ст. 52 [6] МВС уповноважено приймати власні нормативні акти з відбору. Це, на нашу думку, без узгодження з НАДС може поглибити розрив, буде нагадувати ситуацію 1990 років, коли під час інститування корпусу державних службовців були відсутні справедливі й однотипні правила, що мають урахувати специфіку органу державної влади.

Отже, нормотворча діяльність суб'єктів сил забезпечення відбору на службу в національну поліцію виступає як конкретна форма управління відповідною системою, так і форма заповнення прогалів правового забезпечення, що виникають через недостатню реалізацію правотворчості. Для нормотворчості використовується ціла система нормативно-правового забезпечення відбору в поліцію, яка являє собою сукупність законів і підзаконних нормативно-правових актів, що утворюють правове поле для втілення в реальність призначення іншої системи або системи відбору в поліцію. Нормативно-правове та нормативне забезпечення відбору в поліцію ускладнюється ще й тією об'єктивною обставиною, що статус національної поліції та його підзаконні процесуальні особливості діяльності лише формуються, а сукупності норм права, які регламентують відбір у поліцію, лежать у межах різних галузей права (конституційній, адміністративній) і сферах управління (соціальної, адміністративно-політичної) тощо. Маємо тут пам'ятати й про те, що в основному служба в поліції прирівнюється до державної служби, а тому нормативно-правове забезпечення відбору в поліцію залежне від законодавства про державну службу.

Якщо всі нормативно-правові акти узагальнити, то можна виявити, що вони відрізняються один від одного за різними ознаками: юридичною силою, суб'єктами правотворчості, назвою, порядком прийняття тощо, але в них є відповідні норми права, що в сукупності являють інститут відбору в поліцію. На прикладі поділу за юридичною силою як достатньо вживаного поділу в адміністративному праві під час розгляду нормативно-правового забезпечення розглянемо нормативно-правові акти за такими групами: конституційна, законодавча та підзаконна.

В основі конституційної групи лежать норми Конституції України [7] як норми основи та норми прямої дії, тим самим посідаючи провідне місце у правовому забезпеченні прав людини, регулюванні організації й діяльності як органів державної влади загалом, так і

НПУ зокрема. Стосовно нашого предмета дослідження це норми, які встановлюють право доступу до державної служби (ч. 2 ст. 38 [7]) та обов'язок органів державної влади діяти лише на підставі, в межах повноважень та у спосіб, що передбачені Конституцією й законами України (ч. 2 ст. 19 [7]).

В основу законодавчої групи покладено сукупність норм права, що містяться в різних законах, значення якого ми вживаємо в цьому випадку узагальнено. Під законом розуміємо всі нормативно-правові акти, що мають його силу, у т. ч. міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України. До цієї групи законів належать законодавчі акти України загального та спеціального характеру. Характерною тенденцією у спеціальній підгрупі є законодавче регулювання матеріальних і процесуальних норм відбору, що спостерігається щодо державних службовців інших правоохоронних органів, наприклад, Державного бюро розслідувань чи НАБУ.

До третьої групи належать відповідні підзаконні нормативно-правові акти Уряду України та Президента України, у яких регламентуються конкурсний відбір, система управління якістю, спеціальна перевірка тощо. Не менш значну роль відіграють або відігравали в регулюванні накази МВС, які деталізують порядок відбору. Говорячи про нормативно-правове забезпечення, ми не могли розглянути альтернативні погляди на нього у вигляді проектів нормативно-правових актів, а тому розглянули єдиний оприлюднений проект Типового порядку проведення конкурсу на службу до Національної поліції України [8]. У цьому проекті визначалися умови й порядок конкурсу на заміщення вакантних посад молодшого складу НПУ з числа осіб, які приймаються вперше. З його аналізу вбачається, що провідних рис у цьому проекті багато, серед яких – схожість із вимогами НАДС, запровадження відеоспостереження, отримання інформації через Інтернет, обговорення кандидатів у режимі он-лайн, можливість використання поліграфа тощо.

Проте є низка напрямів для вдосконалення. Так, наш підрахунок строків конкурсу свідчить, що вони можуть розтягуватися від 50 днів, тоді як раціональна вимога громади – оперативно протидіяти злочинності, щоб було кому захистити, а проблема керівника – некомплект, який повільно заповнюється за таких строків. Інший приклад – прийняття рішення, що проводиться негайно після завершення співбесіди, а результати конкурсу оприлюднюються протягом 24 годин після складення протоколу шляхом розміщення в друкованому вигляді відповідної інформації на інформаційних стендах у доступних для загального огляду місцях, а також на офіційному веб-сайті органу (підрозділу) Національної поліції. Проте лишилися не визначеними строки від попереднього етапу і строки складання протоколу та його підписання.

На нашу думку, було б краще, якби автори використали подання анкет через Інтернет зі статистичним узагальненням, рекрутингові агентства, передбачили б обов'язкову участь громадської ради (досвід НАБУ), а також перелічили б конкретні підстави відмови й доробили єдину термінологію, що відповідає чинному законодавству (наприклад, у проекті використовують термін «претендент», а не «кандидат» тощо). Крім того, доцільно прозоро визначити всі строки відбору особливо щодо «своєчасності» повідомлення про прийняте комісією рішення стосовно допуску до складання іспитів і проходження співбесіди, що з побутового погляду дуже важливо для кандидатів з інших населених пунктів, проживання яких не оплачується.

Отже, весь комплекс відносин, що виникає у відборі в поліцію, перебуває сьогодні під регулювальною дією права. На нашу думку, виключно законодавчою сферою на першопочатковому етапі реформи мають бути охоплені акти, що стосуються матеріальних норм права, а за допомогою підзаконних актів лише нині доцільно конкретизувати законодавчі приписи та порядок їх виконання. Це дасть змогу швидше реагувати на зміни в поведінці сторін досліджуваних нами суспільних відносин.

ЛІТЕРАТУРА

1. Лист Департаменту кадрового забезпечення НПУ МВС від 09.12.2015 № 12/11-20зі.
2. Бірзул Я. Нова поліція – стан впровадження / Патрульна поліція. Сайт НПУ. URL: <http://www.npu.gov.ua/uk/publish/article/1578623>.
3. Кандидатку до нової поліції луцька «відсіяти» незаконно? Сайт «Інформаційне агентство Волинські Новини». URL: <http://www.volynnews.com/news/authority/eks-kandydatku-do-novoyi-politsiyi-lutska-vidsiaty-nezakonno-/>.
4. Порядок проведення військово-лікарської експертизи і медичного огляду військовослужбовців та осіб рядового і начальницького складу в системі МВС України, затверджений Наказом МВС України від 06.02.2001 № 85, зареєстрований в МЮ України від 22.02.2001 за № 164/5355. Сайт Верховної Ради України. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z0164-01>.
5. Наказ МВС України від 31.09.1999 № 662 «Про затвердження інструкції про порядок прийому на курси початкової підготовки кандидатів на службу в органи внутрішніх справ України на посади працівників міліції». Київ, 1999. 19 с.
6. Про Національну поліцію: Закон України від 02.07.2015 № 580-VIII. Сайт Верховної Ради України. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/580-19>.
7. Конституція України від 28.06.1996. Сайт Верховної Ради України. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.
8. Типовий порядок проведення конкурсу на службу до Національної поліції України. Сайт Національної громадської платформи «Реформуємо МВС: прозорість та відповідальність». URL: http://police-reform.org/library/tipovij_poryadok_provedennya_konkursu_na_sluzhbu_do_nacionalnoyi_politsiyi_ukrayini.