

DOI <https://doi.org/10.26661/2616-9444-2018-1-10>

УДК 342.924: 351.741 (477)

СУТНІСТЬ ЗАХОДІВ ДИСЦИПЛІНАРНОГО ВПЛИВУ ТА ЇХ РОЛЬ У ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

Медведенко Н.В., ад'юнкт

*Одеський державний університет внутрішніх справ, вул. Успенська, 1, м. Одеса, Україна
kz.cv@ukr.net*

У статті здійснено дослідження нормативно-правових джерел, якими врегульовано дисциплінарну відповідальність і дисциплінарне провадження в органах Національної поліції України, а також наукової думки з питань застосування заходів дисциплінарного впливу.

У результаті вивчення змісту нормативно-правового забезпечення дисциплінарної відповідальності й наукових праць цієї тематики проаналізовано та розмежовано поняття «заходи дисциплінарного впливу» й «заходи дисциплінарного стягнення».

Зазначається, що в науковій і навчально-методичній літературі заходи дисциплінарного впливу часто ототожнюються із заходами дисциплінарного стягнення, хоча вони мають різний зміст і цілі.

Розглянуті заходи дисциплінарного впливу можливо класифікувати за їх функціями, поділивши на заходи запобігання, заходи стимулювання, заходи заохочення та заходи стягнення.

Ключові слова: заходи дисциплінарного впливу, дисциплінарне стягнення, керівник.

THE CONDITION OF DISCIPLINARY INFLUENCING ACTIONS AND THEIR ROLE IN THE ACTIVITIES OF BODIES OF THE NATIONAL POLICE OF UKRAINE

Medvedenko N.V.

*Odessa State University of Internal Affairs, str. Uspenska, 1, Odesa, Ukraine
kz.cv@ukr.net*

The article deals with the study of normative legal sources, which regulated disciplinary liability and disciplinary proceedings in the bodies of the National Police of Ukraine, as well as scientific works on the application of disciplinary measures. As a result of the study of the content of the legal and regulatory framework for disciplinary liability and scientific works on this topic, the concept of "measures of disciplinary influence" and "disciplinary measures" are analyzed. The article states that in scientific and educational-methodical literature disciplinary actions are often identified with disciplinary measures, although they have different content and goals. The normative-legal acts, which regulated the application of disciplinary measures in the bodies of the National Police of Ukraine, in particular the Laws of Ukraine "On National Police", "On the Disciplinary Statute of the Internal Affairs Institutions of Ukraine", were analyzed and a number of orders of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine. It is concluded that the state of discipline in the bodies and departments of the National Police of Ukraine is dependent on the methods and means by which it is provided. One of the most important methods was and remains the educational work with personnel. The components of educational work are the following measures of disciplinary influence: study conversation, educational conversation, classes in the system of training, the influence of mentor and staff, praise and condemnation. Among other disciplinary measures we note: psychological support, bonuses, social protection of workers, incentives and disciplinary penalties. The leading role in applying these disciplinary measures belongs to the head. It is from his ability to work with staff and educational work that depends on the effectiveness of disciplinary measures. These disciplinary measures can be classified according to their functions by sharing prevention, incentive measures, incentive measures and enforcement measures. The primary objective of disciplinary measures is to prevent disciplinary violations and to encourage employees to effectively perform their duties.

Key words: measures of disciplinary influence, disciplinary punishment, leader.

З часів, коли з'явилися відносини між людьми та перші організації, виникло й управління. Соціальне управління є певною системою упорядкованих і погоджених дій для досягнення поставлених цілей та отримання необхідних результатів. А одним із важелів у системі соціального управління є заходи дисциплінарного впливу. Дисципліна є необхідним і значущим складником будь-яких відносин у системі соціального управління, а тим паче в державному управлінні, де необхідно забезпечити злагоджену, чітку та оперативну діяльність державних структур, однією з яких є Міністерство внутрішніх справ і Національна поліція України в його складі. Перед працівниками Національної поліції стоять важливі завдання щодо забезпечення охорони прав і свобод людини, протидії злочинності, підтримання публічної безпеки й порядку, що зумовлює високий ступінь соціальної відповідальності поліцейських і висуває підвищені вимоги до рівня службової дисципліни.

Вивченню управління в правоохоронних органах, дисципліни, службової дисципліни, дисциплінарної відповідальності присвятила дослідження низка науковців: М.І. Ануфрієв, О.М. Бандурка, К.С. Бельський, В.С. Венедиктов, В.К. Колпаков, Д.В. Лісний, Л.А. Лутай, К.Ю. Мельник, Т.П. Мінка, О.Д. Новак, В.М. Плішкін, Д.П. Полівчук, О.В. Ряшко, В.О. Соболев, В.В. Серeda, О.Ю. Синявська, М.М. Тищенко, В.І. Щербіна та інші. Але ці питання досліджувались переважно в контексті діяльності органів внутрішніх справ. Комплексно питання застосування заходів дисциплінарного впливу в діяльності саме органів Національної поліції нині не вивчалися.

Мета статті полягає в тому, щоб на основі аналізу наукових праць, нормативно-правових джерел, які регулюють питання дисциплінарної відповідальності й дисциплінарного провадження в органах Національної поліції України, розмежувати поняття заходів

дисциплінарного впливу та заходів дисциплінарного стягнення, виділити й розглянути види заходів дисциплінарного впливу.

Діяльність Національної поліції України здійснюється під постійним управлінським впливом держави. Проходження служби працівниками Національної поліції України вимагає суворого дотримання вимог дисципліни та законності. Різновидом управлінського впливу на працівників Національної поліції України є заходи дисциплінарного впливу, за допомогою яких забезпечується дотримання службової дисципліни.

Найчастіше в науковій і навчально-методичній літературі заходи дисциплінарного впливу прирівнюються до заходів дисциплінарного стягнення.

Розглядаючи дисциплінарні процедури в органах внутрішніх справ, Т.П. Мінка підкреслює, що однією з особливостей дисциплінарної відповідальності осіб рядового та начальницького складу органів внутрішніх справ є наявність специфічних заходів дисциплінарного впливу, якими є види дисциплінарних стягнень, передбачених Дисциплінарним статутом ОВС України [1, с. 264].

Такого ж погляду дотримується Д.П. Полівчук, розглядаючи застосування заходів дисциплінарного впливу саме як заходів дисциплінарного стягнення [2].

У свою чергу, серед форм виховної роботи, спрямованої на розвиток мотивації особового складу щодо усвідомленого ставлення до службової дисципліни, О.Ю. Синявська виділяє професійну підготовку особового складу, соціальний захист працівників ОВС, використання соціально-психологічних методів управління в ОВС, психологічне забезпечення роботи з особовим складом і заохочення [3].

Заходи дисциплінарної відповідальності, на думку В.С. Ануфрієва, реалізуються через заходи виховного впливу, заходи дисциплінарного впливу та заходи громадського впливу.

Ми підтримуємо думку, що заходи дисциплінарного впливу й заходи дисциплінарного стягнення не є тотожними поняттями. Заходи дисциплінарного впливу є більш широкою за змістом і сферою застосування дефініцією та являють собою певну систему заходів, метою якої є забезпечення належного стану дисципліни в органі, підрозділі чи колективі.

Такої ж думки дотримуються й В.С. Венедиктов, В.О. Негодченко, В.І. Щербина та інші науковці, підкреслюючи, що ефективність дисциплінарних заходів, які застосовуються до працівників ОВС, залежить від обґрунтованого визначення складу трудової заслуги й дисциплінарного проступку як підстав для застосування заохочень і стягнень [4, с. 90].

Стан дисципліни в органах і підрозділах національної поліції України є залежним від методів і засобів, за допомогою яких вона забезпечується.

Одним із найважливіших методів була й залишається виховна робота з особовим складом. У нормах низки нормативно-правових актів визначено правила правового, морального, етичного виховання працівників, вимоги та обмеження, з якими пов'язана служба в Національній поліції України.

Так, Законом України «Про Національну поліцію» встановлено гарантії професійної діяльності поліцейського, обмеження, пов'язані зі службою в поліції, соціальний захист поліцейських [5].

Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України закріплює загальні поняття службової дисципліни, дисциплінарного проступку, права, обов'язки й відповідальність працівників [6].

Правила етичної поведінки поліцейських, затверджені Наказом МВС України від 09.11.2016 № 1179, є обов'язковими для всіх поліцейських, які проходять службу в Національній поліції України, і містять низку професійно-етичних вимог і конкретизують правила поведінки поліцейських. Установлені ними вимоги спрямовані на формування в

поліцейських почуття відповідальності перед суспільством і законом за свої дії та бездіяльність, а також сприяння посиленню авторитету й довіри громадян до поліції [7].

Норми та правила, закріплені у вищерозглянутих нормативно-правових актах, мають профілактичний дисциплінарний вплив на стан дисципліни й законності в Національній поліції України. Уже лише їх наявність впливає на свідомість працівників і є попередженням про дисциплінарну відповідальність у випадку їх порушення.

В органах і підрозділах Національної поліції України з метою підвищення правової культури, закріплення й оновлення необхідних знань, умінь і навичок працівника поліції з урахуванням специфіки та профілю його службової діяльності проводяться заняття в системі службової підготовки, де вивчаються необхідні для службової діяльності нормативно-правові акти й законодавство України, яким регламентується діяльність Національної поліції України, особливості їх застосування, закріплюються знання щодо вимог: дотримання поліцейськими дисципліни та законності, етичних норм поведінки й толерантності під час виконання службових обов'язків, а також у повсякденному житті.

Регулярне повторення та закріплення знань вимог нормативно-правового забезпечення діяльності Національної поліції України, доведення інформації про випадки і пригоди, що сталися за участю особового складу Національної поліції України, і притягнення до дисциплінарної відповідальності за допущення грубих порушень дисципліни під час занять зі службової підготовки відіграє не лише профілактичну, а й виховну та запобіжну роль. Адже працівникам надається можливість оцінити шкоду дисциплінарних проступків, скоєних іншими поліцейськими, як для органу – Національної поліції України – загалом, так і для конкретного працівника зокрема, а також проаналізувати ситуацію та причини скоєного проступку. Як результат отриманої й засвоєної інформації – усвідомлення недопустимості подібних порушень службової дисципліни.

Вагому роль у забезпеченні службової дисципліни відіграє вплив керівника як носія владних повноважень. Дисципліна, на думку А. Файоля, «є те, у що її перетворює начальник» [8, с. 110]. Тобто провідна роль і відповідальність за стан дисципліни в органі чи підрозділі покладена саме на керівника.

Як зазначає В.М. Плішкін, керівництво полягає у праві конкретної особи, яка обіймає певну посаду в системі, давати офіційні доручення підлеглим і вимагати їх виконання [8, с. 335]. Виконання керівних функцій пов'язано з наявністю в особи керівного впливу та влади, за допомогою яких здійснюється вплив на поведінку підлеглих. Дисциплінарний проступок підлеглого часто є результатом прорахунку керівника, його недоглядом. Керівник повинен бути позитивним прикладом для підлеглих у дотриманні вимог службової дисципліни, вимог законності, норм професійної та службової етики. Гарний керівник має не лише керувати робочим процесом, а й вивчати особисті й робочі якості підлеглих для найкращого застосування їхніх умінь, визначення напрямів, які працівнику необхідно покращити, щоб досягти успіхів у роботі. Він повинен запобігати порушенням службової дисципліни серед особового складу, а у випадках їх допущення виявляти причини, що сприяли вчиненню порушення, та об'єктивно підходити до вибору дисциплінарного покарання для винного працівника.

Особистість керівника, його поведінка, ставлення до працівників, стиль керівництва відіграють значущу роль у питаннях дисципліни в колективі.

Першим кроком на шляху до забезпечення належного стану дисципліни для керівника є знайомство з працівниками, вивчення їхніх особистих і ділових якостей. Ознайомча бесіда відіграє виховну та запобіжну роль як захід дисциплінарного впливу.

Роль виховної бесіди полягає в запобіганні можливим порушенням, а в разі незначного порушення саме вона, а не захід стягнення є дисциплінарним впливом на порушника. Під час виховної бесіди керівник повинен з'ясувати таке: що стало причиною порушення, чому

працівник допустив таку ситуацію, чи були ним вжиті заходи для недопущення порушення, яке його ставлення до скоєного, які дії будуть ним здійснені для виправлення становища. Залежно від порушення, причин та обставин, із ним пов'язаних, керівник у більш чи менш жорсткій формі може висловити своє невдоволення діями підлеглого з настановою виправити ситуацію, що склалася (за необхідності роз'яснивши як саме).

Особливо важливу роль виховна бесіда відіграє для молодих працівників, які ще тільки навчаються застосовувати свої знання на практиці та схильні до помилок через незначний практичний досвід.

Суттєвий виховний вплив на становлення молодих працівників відіграє інститут наставництва. На теперішній час відсутній документ, яким урегульовано цей напрям у діяльності органів і підрозділів Національної поліції України. Але залишаються чинними норми Положення про наставництво в органах внутрішніх справ України [9], хоча нині вони не мають практичної реалізації.

Як складник професійної та психологічної підготовки молодих працівників до умов служби наставництво забезпечує необхідну адаптацію, впливає на формування й розвиток необхідних для працівника поліції професійних та особистих якостей.

Відповідно до норм Положення про наставництво в органах внутрішніх справ України, наставники обиралися з-поміж досвідчених сумлінних та авторитетних працівників, які можуть передати свої знання й досвід. Задля уникнення конфліктних ситуацій підрозділами психологічного забезпечення проводилося вивчення кандидатур наставників і підшефних і надавалися рекомендації.

Наставник ніс відповідальність за стан роботи з підшефним, допомагав йому оволодіти необхідними професійними навичками та знаннями, впевнено користуватися табельною вогнепальною зброєю і спецзасобами, також ознайомлювався з умовами проживання молодого працівника та його оточенням, знайомив його з колективом, його традиціями й історією, контролював виконання поставлених завдань, надавав допомогу та рекомендації. Наставник мав право клопотати перед керівництвом про заохочення або покарання підшефного, а в разі виявлення негативних якостей, несумісних із подальшим проходженням служби, надавати керівництву відповідну інформацію для подальшого прийняття рішення.

Також варто згадати роль психологічного супроводження під час проходження служби працівниками поліції. Психологічне вивчення особистості працівника дає керівнику та підрозділам кадрового забезпечення необхідну інформацію для вибору тактики впливу на працівників.

Наступними серед заходів дисциплінарного впливу є заходи заохочення, які мають позитивний стимулювальний вплив на працівників.

Згідно з Дисциплінарним статутом ОВС України, заохочення застосовуються за мужність, відвагу, героїзм, розумну ініціативу, старанність сумлінне та бездоганне виконання службових обов'язків [6].

Ефективність заохочення як заходу дисциплінарного впливу проявляється через його обґрунтованість. Застосоване заохочення має відповідати службовим досягненням працівника, лише тоді стимулювальний вплив заохочення як на працівника, так і на колектив загалом буде максимальний. На думку М.І. Ануфрієва, трудовою заслугою потрібно вважати один із двох варіантів поведінки співробітника: бездоганну роботу, яка полягає в тривалому, сумлінному й точному виконанні працівником своїх службових обов'язків і недопущенні порушень службової дисципліни; або ж відзнакою, якою є здійснення дій, що виходять за межі вимог службових обов'язків [4, с. 90].

До працівників Національної поліції України застосовується така система заохочень:

- дострокове зняття дисциплінарного стягнення;

- оголошення подяки;
- нагородження грошовою винагородою;
- нагородження цінним подарунком;
- нагородження Почесною грамотою Міністерства внутрішніх справ України;
- занесення на Дошку пошани;
- нагородження відзнаками Міністерства внутрішніх справ України;
- дострокове присвоєння чергового спеціального звання;
- присвоєння спеціального звання, вищого на один ступінь від звання, передбаченого займаною штатною посадою;
- нагородження відзнакою Міністерства внутрішніх справ «Вогнепальна зброя».

Повноваження керівників різного рівня щодо застосування заохочень відрізняються й передбачені Переліком посадових осіб органів (установ) Національної поліції України та їх прав щодо застосування заохочень і накладання дисциплінарних стягнень [10].

Для ефективності виховного впливу під час застосування заохочення, окрім принципу обґрунтованості, необхідно дотримуватися принципів оперативності та гласності. Принцип оперативності під час застосування заохочення означає його вчасність, особливо у випадках відзнаки співробітника. Процедура заохочування не варто затягувати, інакше втрачається його значимість.

Принцип гласності означає публічне й бажано урочисте оголошення наказів про заохочення, вручення грамот, відзнак. Заохочення за присутності та підтримки колективу спонукає як заохоченого, так і всіх присутніх до сумлінності й наступних досягнень.

Варто згадати, що функцію заохочення має також похвала. Похвала є об'єктивним схваленням керівником дій працівника, якості роботи підлеглого. Похвала допомагає працівникам зрозуміти пріоритети поставлених перед ними завдань, є орієнтиром, який спрямовує їх на шляху досягнення службових цілей.

Однак не потрібно зловживати цим заходом впливу, інакше його виховний і мотиваційний ефект поступово втрачається.

Серед заходів дисциплінарного впливу також варто згадати заходи матеріального стимулювання.

Преміювання є одним із важелів, за допомогою якого керівник може впливати на підлеглих, заохочуючи їх за сумлінну працю чи, навпаки, у випадках допущення дисциплінарних проступків або недоліків у роботі позбавляти премії.

Соціальний захист працівників Національної поліції України є наступним складником заходів дисциплінарного впливу. Ураховуючи особливий характер служби в поліції держава в Законі України «Про національну поліцію» [3] передбачила для працівників Національної поліції України низку особливих умов. Так, щорічна оплачувана відпустка становить тридцять календарних днів і поступово збільшується: після досягнення п'ятирічного стажу служби поліцейському надається один календарний день додаткової оплачуваної відпустки за кожний повний календарний рік служби. Загальний розмір відпустки може досягти сорока п'яти діб. У разі хвороби під час відпустки вона продовжується на число невикористаних днів. Поліцейським гарантується безоплатне медичне забезпечення в закладах охорони здоров'я. Законом передбачено одноразову грошову допомогу в разі загибелі (смерті) чи втрати працездатності поліцейського; пільгові умови навчання дітей поліцейських.

Розглянуті вище заходи дисциплінарного впливу мають позитивну спрямованість і застосовуються для запобігання дисциплінарним проступкам, недопущення їх.

У разі порушення дисципліни настає черга заходів дисциплінарного впливу негативної спрямованості.

Першим із них є осуд. Це може бути осуд наставника, керівника, колективу. У випадку незначного порушення, як правило, заходи дисциплінарного стягнення не застосовуються, дії, вчинок працівника засуджуються, проводиться виховна бесіда з попередженням про недопустимість дисциплінарного проступку та повторення подібного в подальшому.

У разі повторного вчинення або допущення більш серйозного порушення працівник притягується до дисциплінарної відповідальності у вигляді дисциплінарного стягнення.

Дисциплінарним статутом ОВС України передбачено систему стягнень, від найлегшого до найважчого, які, як правило, застосовуються по черзі або обираються залежно від тяжкості дисциплінарного проступку та інших об'єктивних факторів.

Як і у випадку заохочень, відповідно до Переліку посадових осіб органів (установ) Національної поліції України та їх прав щодо застосування заохочень і накладання дисциплінарних стягнень [10], керівники різного рівня відрізняються повноваженнями щодо накладання дисциплінарних стягнень.

Усне зауваження, зауваження, догана, сувора догана, попередження про неповну посадову відповідність є заходами дисциплінарного стягнення виховного та запобіжного впливу різного ступеня важкості. У свою чергу, звільнення з посади, пониження в спеціальному званні на один ступінь уже мають економічну спрямованість. Звільнення з поліції є крайнім дисциплінарним заходом, який застосовується, коли всі інші заходи дисциплінарного впливу були використані й не дали вагомого результату, а працівник стійко доводить свою неспроможність або небажання виконувати службові обов'язки чи дотримуватися встановлених правил та обмежень, передбачених званням працівника поліції.

Розглянуті вище заходи дисциплінарного впливу можна класифікувати за їх функціями, поділивши на заходи попередження, заходи стимулювання, заходи заохочення й заходи стягнення. Але цей поділ не має чіткої межі, адже кожен із заходів, як правило, поєднує в собі кілька функцій, одна з яких має більший прояв. Окрім того, захід дисциплінарного впливу, що застосовується до працівника, може мати опосередкований дисциплінарний вплив на інших працівників.

Отже, заходи дисциплінарного впливу є більш широким, містким поняттям, ніж заходи дисциплінарного стягнення. Якщо заходи дисциплінарного стягнення мають на меті покарання працівника за допущений ним дисциплінарний проступок, то метою заходів дисциплінарного впливу передусім є профілактика дисциплінарних порушень і стимулювання працівників до ефективного виконання службових обов'язків.

Ключову роль під час застосування заходів дисциплінарного впливу відіграє керівник органу, підрозділу. Саме від його володіння навичками роботи з персоналом і виховної роботи залежить ефективність дисциплінарних заходів.

Застосування всього комплексу заходів дисциплінарного впливу до особового складу керівниками всіх рівнів органів і підрозділів Національної поліції України дає змогу досягнути високого рівня службової дисципліни, чим забезпечується ефективне функціонування Національної поліції України та виконання поставлених перед нею державою завдань.

ЛІТЕРАТУРА

1. Адміністративне процесуальне право: навч. посібник / кол. авт.; за заг. ред. Т.П. Мінки. Дніпропетровськ: Дніпроп. держ. ун-т внутр. справ, 2012. 278 с.

2. Полівчук Д.П. Особливості прийняття рішення про застосування заходів дисциплінарного впливу в органах внутрішніх справ. *Вчені записки Таврійського національного університету ім. В.І. Вернадського*. 2008. № 2. С. 329–336.
3. Синявська О.Ю. Засоби забезпечення службової дисципліни в органах внутрішніх справ України (організаційно-правові питання): автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.07 / Ун-т внутр. справ. Харків, 2001. 20 с.
4. Соціологічно-правові аспекти зміцнення службової дисципліни в органах внутрішніх справ України: навч.-метод. посібник / М.І. Ануфрієв та ін. Дніпропетровськ: Наука і освіта, 2000. 164 с.
5. Про Національну поліцію: Закон України від 02.07.2015 № 580-VIII. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19> (дата звернення: 28.01.2017).
6. Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України: Закон України від 22.02.2006 № 3460-IV. *БД «Законодавство України»* / ВР України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3460-15> (дата звернення: 28.01.2018).
7. Про затвердження правил етичної поведінки поліцейських: Наказ Міністерства внутрішніх справ України від 09.11.2016 № 1179. *БД «Законодавство України»* / ВР України. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z1576-16> (дата звернення: 28.01.2018).
8. Плішкін В.М. Теорія управління органами внутрішніх справ: підручник. Київ: Нац. акад. внут. справ України, 1999. 700 с.
9. Про організаційно-нормативне забезпечення виховної роботи з особовим складом органів та підрозділів внутрішніх справ: Наказ Міністерства внутрішніх справ України від 25.11.2003 № 1458.
10. Про затвердження переліку посадових осіб органів (установ) Національної поліції України та їх прав щодо застосування заохочень і накладання дисциплінарних стягнень: Наказ Міністерства внутрішніх справ України від 13.01.2016 № 14.

REFERENCES

1. Minky, T.P. et al. (2012), *Administratyvne protsesualne pravo: navch. posibnyk* [Administrative procedure law: textbook], Dniprop. derzh. un-t vnutr. sprav, Dnipropetrovsk, Ukraine.
2. Polivchuk, D.P. (2008), “Special aspects of deciding on measures application of disciplinary influence in internal affairs bodies”, *Vcheni zapysky Tavriiskoho natsionalnoho universytetu shm. V.I. Vernadskoho*, no. 2, pp. 329–336.
3. Syniavska, O.Iu. (2001), “Means of securing service discipline in the internal affairs bodies of Ukraine (organizational and legal issues)”, Thesis abstract for Cand. Sc. (Jurisprudence), 12.00.07, University of Internal Affairs, Kharkiv, Ukraine.
4. Anufriiev, M.I. et al. (2000), *Sotsiologichno-pravovi aspekty zmitsnennia sluzhbovoi dystsypliny v orhanakh vnutrishnikh sprav Ukrainy: navch.-metod. posibnyk* [Sociological and legal aspects of service discipline strengthening in the internal affairs bodies of Ukraine: study guide], Nauka i osvita, Dnipropetrovsk, Ukraine.
5. “On the National Police”: Law of Ukraine dated 02.07.2015 No 580-VIII, available at : <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19> (access date : 28.01.2017).
6. “On Disciplinary Statute of the Internal Affairs Bodies of Ukraine”: Law of Ukraine dated 22.02.2006 No 3460-IV, available at : <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3460-15> (access date : 28.01.2018).

7. “On Approval of Rules of Ethical Conduct of Police” Про затвердження правил етичної поведінки поліцейських”: Order of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine dated 09.11.2016 No 1179, available at : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z1576-16> (access date : 28.01.2018).
8. Plishkin, V.M. (1999), *Teoriia upravlinnia orhanamy vnutrishnikh sprav : pidruchnyk* [Management Theory of Internal Affairs Bodies : textbook], Nats. akad. vnut. sprav Ukrainy, Kyiv, Ukraine.
9. “On Organizational and Normative Securing of Awareness-Raising Work with Personnel of Internal Affairs Bodies and Subdivisions” : Order of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine dated 25.11.2003 No 1458.
10. “On Approval of the List of Officials of Bodies (Establishments) of the National Police of Ukraine and Their Rights Regarding the Use of Incentives and Disciplining” : Order of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine dated 13.01.2016 No 14.