

DOI <https://doi.org/10.51647/kelm.2020.3.4.7>

TEORETYCZNE I STOSOWANE PROBLEMY WDRAŻANIA MIĘDZYNARODOWYCH STANDARDÓW W ZAKRESIE PERSONELU ORGANÓW POLICJI

Kostiantyn Harbuziuk

dziedkan Wydziału nr 2 Charkowskiego Narodowego Uniwersytetu Spraw Wewnętrznych,

kandydat nauk prawnych (Charków, Ukraina)

ORCID ID: 0000-0002-6714-5074

e-mail: Kostiantyn_Harbuziuk@ukr.net

Adnotacja. W artykule, opierając się na analizie poglądów naukowców oraz norm prawa krajowego i międzynarodowego, zauważono, że obecnie istnieje wystarczająca przeszkoda dla prawidłowego wdrożenia międzynarodowych standardów w zakresie personelu organów policji. Opracowano najbardziej obiecujące kierunki wdrażania międzynarodowych norm w zakresie personelu policji w realiach krajowych. Stwierdzono, że obecnie w Ukrainie istnieje wystarczająca bariera dla prawidłowego wdrożenia międzynarodowych standardów w zakresie personelu organów policji. Istniejące braki w dziedzinie organizacyjnoprawnej, problemy na płaszczyźnie menedżerskiej, edukacyjnej i kulturowej stwarzają korzystne warunki dla przejawów dyskryminacji, korupcji i nadużywania władzy w dziedzinie pracy kadrowej, to znaczy tych zjawisk, które są uznawane przez społeczność międzynarodową za niezwykle niebezpieczne i niedopuszczalne, i na przeciwdziałanie którym powinny być skierowane wysiłki wyznaczonej społeczności międzynarodowej i jej poszczególnych uczestników (państw, organizacji).

Słowa kluczowe: norma, norma międzynarodowa, personel, organy policji, prawo pracy.

THEORETICAL AND APPLIED PROBLEMS OF INTRODUCTION OF INTERNATIONAL STANDARDS IN THE FIELD OF STAFFING OF POLICE BODIES

Kostiantyn Harbuziuk

Dean of the Faculty of Kharkiv 2 National University

of Internal Affairs, Doctor of Law (Kharkiv, Ukraine)

ORCID: 0000-0002-6714-5074

e-mail: Kostiantyn_Harbuziuk@ukr.net

Abstract. The article, based on the analysis of scientific views of scientists, as well as the norms of national and international law, emphasizes that today there are enough obstacles to the proper implementation of international standards in the field of police staffing. The most perspective directions of introduction of the international standards in the field of staffing of police bodies in the domestic realities are worked out. It is concluded that today in Ukraine there are enough obstacles for the proper implementation of international standards in the field of police staffing. Existing shortcomings in the organizational and legal field, problems in the administrative, educational and cultural spheres create favorable conditions for discrimination, corruption and abuse of power in the field of personnel, ie those phenomena that are recognized by the international community as extremely dangerous and unacceptable. the efforts of both the designated international community and its individual members (states, organizations, etc.) should be directed.

Key words: standard, international standard, staffing, police bodies, labor legislation.

ТЕОРЕТИКО-ПРИКЛАДНІ ПРОБЛЕМИ ЗАПРОВАДЖЕННЯ МІЖНАРОДНИХ СТАНДАРТІВ У СФЕРІ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОРГАНІВ ПОЛІЦІЇ

Костянтин Гарбузюк

декан факультету № 2 Харківського

національного університету внутрішніх справ,

кандидат юридичних наук (Харків, Україна)

ORCID: 0000-0002-6714-5074

e-mail: Kostiantyn_Harbuziuk@ukr.net

Анотація. У статті, спираючись на аналіз наукових поглядів вчених, а також норм національного та міжнародного законодавства, наголошено, що на сьогодні існує достатньо перешкод для належного впровадження міжнародних стандартів у сфері кадрового забезпечення органів поліції. Опрацьовано найбільш перспективні напрями запровадження міжнародних стандартів у сфері кадрового забезпечення органів поліції у вітчизняні реалії. Зроблено висновок, що сьогодні в Україні існує достатньо перешкод для належного впровадження міжнародних стандартів у сфері кадрового забезпечення органів поліції. Наявні недоліки у організаційно-правовому полі, проблеми в управлінській, освітній та культурній площині створюють сприятливі умови для проявів дискримінації,

корупції та зловживань владою у сфері кадрової роботи, тобто тих явищ, які визнані міжнародною спільнотою як надзвичайно небезпечні та неприйнятні, та на протидію яким мають бути спрямовані зусилля як означеної міжнародної спільноти, так і її окремих учасників (держав, організацій тощо).

Ключові слова: стандарт, міжнародний стандарт, кадрове забезпечення, органи поліції, трудове законодавство.

Постановка проблеми. Україна була та залишається активним учасником міжнародного співробітництва, приймаючи активну участь у забезпеченні міжнародного миру та безпеки, зміцненні верховенства права у міжнародних відносинах, у вирішенні проблем соціально-економічного та гуманітарного характеру, забезпеченні прав людини (Участь України у міжнародних організаціях / Міністерство закордонних справ України, 2020). З цієї метою наша держава приєдналася до цілої низки міжнародних договорів, стала учасником ряду міжнародних організацій. Активне міжнародне співробітництво, участь у глобалізаційних та інтеграційних процесах вимагає від України сприйняття та належного впровадження на національному рівні цілої низки міжнародних, зокрема європейських, стандартів, відданість яким проголошується у низці правових документів. Отже, впровадження міжнародних стандартів сьогодні є одним із принципових завдань практично кожної реформи в нашій державі, в тому числі реформи державного управління та реформи органів системи Міністерства внутрішніх справ. Для того, щоб зрозуміти важливість запровадження і реалізації зазначених стандартів, зокрема у сфері кадрового забезпечення органів поліції, слід чітко усвідомлювати, що являють собою ці стандарти.

Стан дослідження. Окремі міжнародні стандарти у сфері здійснення професійної діяльності поліцейськими досліджувались у наукових працях: О.І. Безпалової, О.В. Джафарової, В.В. Сокурєнка, К.Ю. Мельника, С.М. Бортника, О.В. Худякова, С.О. Шатрави, В.О. Криволапчука, М.П. Будзинського, М.І. Логвиненко, К.Л. Бугайчука, Л.О. Винниченко та багатьох інших. Втім, незважаючи на чималу кількість наукових здобутків, фахівці фактично по за своєю увагою залишили проблемні питання запровадження міжнародних стандартів у сфері кадрового забезпечення органів поліції.

Саме тому метою статті є: з'ясувати теоретико-прикладні проблеми запровадження міжнародних стандартів у сфері кадрового забезпечення органів поліції та опрацювати напрямки їх вирішення.

Виклад основного матеріалу. Починаючи наукове дослідження, варто відзначити, що міжнародні стандарти з формальної точки зору – це міжнародні документи (міждержавні договори чи акти міжнародних організацій) чи їх окремі положення, що містять загальні, обов'язкові або рекомендовані для виконання норми. З точки зору сутнісного аспекту міжнародний стандарт – це певні ідеї, закономірності, правила, цінності, що були визначені як найбільш важливі та доцільні на певному історичному етапі суспільного розвитку, та які є необхідними чи бажаними для організації (чи побудови) і підтримання певного уніфікованого порядку у тих чи інших сферах суспільного життя. Ведучи мову про проблеми запровадження міжнародних стандартів у сфері кадрового забезпечення органів поліції, необхідно дослідити складнощі та перешкоди, що виникають на шляху встановлення і забезпечення реалізації, закріплених у міжнародних нормативно-правових актах вимог (норм та принципів), що так чи інакше стосуються питань формування та здійснення кадрової політики та в органах національної поліції.

Перш за все, слід звернути увагу на запровадження і реалізацію стандартів прав і свобод людини у сфері кадрового забезпечення органів і служб Національної поліції України. Не можна не звернути увагу на той факт, що майже усі наукові та практичні зусилля спрямовані на забезпечення ствердження міжнародних стандартів прав людини у діяльності національної поліції під час виконання нею своїх основних завдань, при цьому питання запровадження і реалізації зазначених стандартів у внутрішньоорганізаційній роботі (перш за все кадровій) висвітлюються, переважно, фрагментарно.

Одним із важливих питань на цьому шляху є протидія всім видам дискримінації у кадровій політиці в органах і службах поліції. Ідея рівності виникла значно раніше, ніж термін та відповідні правові стандарти. У статті 2 Загальної декларації прав людини ООН 1948 року вперше на міжнародному рівні закріплено норму про рівність усіх людей: «Кожній людині надаються всі права і всі свободи, проголошені цією Декларацією, незалежно від раси, кольору шкіри, статі, мови, релігії, політичних або інших переконань, національного, соціального чи станового походження, майнового або іншого стану». Цією нормою автори Декларації, представники країн, які підписали її, переживши Першу і Другу світові війни, прагнули визначити напрям подальшого розвитку людства (Камінська, Чернявський, Перунова, 2020). Сьогодні у наукових колах прийнято вважати, що сучасна міжнародно-правова система захисту прав і свобод людини і громадянина, яка увібрала в себе найпрогресивніші ідеї людства в справі забезпечення рівності і запобігання дискримінації, базується саме на принципах рівності і недискримінації. Однак на практиці рівність здійснюється по-різному, і більш того, навіть вимірюється по-різному, залежно від моральних, культурних, правових та інших критеріїв (Дашковська, 2005). Таке твердження є справедливим і для ситуації в нашій державі. В цілому в Україні вже досить давно і послідовно реалізується політика на реалізацію принципу недискримінації. Наша держава приєдналася до цілої низки міжнародних договорів в яких проголошується принципи рівності прав і свобод людини, прийняла ряд важливих законів, спрямованих на ствердження та реалізацію відповідних міжнародних стандартів на національному рівні. Втім, незважаючи на це, випадки дискримінації за тією чи іншою ознакою в нашій країні все ще залишаються досить частим явищем.

Серед інших проявів дискримінації, окремо слід відзначити таку, що відбувається за гендерною ознакою. Першим міжнародним актом, який чітко й однозначно закріпив принцип рівноправності чоловіків

і жінок як необхідну умову соціального прогресу й поліпшення умов життя людства, є Статут ООН 1945 року. Одним із своїх завдань, відповідно до його положень, ООН проголосила утвердження віри «в основні права людини, гідність та цінність людської особистості, рівноправність чоловіків і жінок, рівність прав великих і малих націй», а також «ніяких обмежень відносно прав чоловіків і жінок брати участь у будь-якій якості та на рівних умовах в її (ООН) головних і допоміжних органах». Прийняття цієї норми є свідченням розуміння тогочасними лідерами держав-членів ООН неподільного зв'язку між прогресивним розвитком людства та забезпеченням рівноправності чоловіків і жінок (Камінська, Чернявський, Перунова, 2020). Надалі даний принцип (тобто принцип гендерної рівності) було впроваджено й до інших міжнародних договорів ООН та спеціалізованих установ ООН з прав людини. Він міститься в Конвенції про дискримінацію в галузі праці та занять, Міжнародному пакті про громадянські та політичні права, Міжнародному пакті про соціальні, економічні та культурні права та низці інших основоположних документів. Нормативне закріплення ідеї рівноправності чоловіків і жінок супроводжувалося створенням інституційного механізму її втілення в міжнародно-правову практику (Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, 1979). У даній конвенції підкреслюється важливість рівності можливостей у контексті рівного доступу жінок до всіх ресурсів країни. При цьому рівність має бути гарантовано законодавством і державною політикою, а також забезпечено відповідними механізмами й інститутами. Держава зобов'язана забезпечити відсутність перешкод на шляху до реалізації жінками своїх прав, навіть якщо рівний захист і повага прав жінок гарантовані на рівні політики й законодавства (Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, 1979). Окрім приведених вище міжнародних договорів, міжнародно-правові стандарти гендерної рівності віднайшли свої закріплення і розвиток у низці інших правових документів, більшість з яких визнані й Україною.

Другим важливим питанням запровадження міжнародних стандартів у сфері кадрового забезпечення Національної поліції України є мінімізація корупційних ризиків у кадровій роботі та протидія зловживанням і свавіллям з боку керівництва. У середині 1990-х років абсолютна більшість країн у світі визнали, що корупція є глобальною проблемою. З того часу у сфері запобігання корупції активно працюють регіональні та глобальні міжурядові організації. Результатом такої діяльності стало ухвалення цілого комплексу міжнародних обов'язкових актів та актів рекомендаційного характеру, розроблених Організацією Об'єднаних Націй, Радою Європи, Організацією економічного співробітництва та розвитку, Європейським Союзом та Організацією американських держав. Першими міжнародними актами у сфері протидії корупції, які підписала та ратифікувала Україна, були Кримінальна конвенція Ради Європи про боротьбу з корупцією (ратифікована 27 січня 1999 року) та Цивільна конвенція Ради Європи про боротьбу з корупцією (ратифікована 4 листопада 1999 року). Це документи локального характеру, тому вони застосовуються лише в певних країнах. Значним міжнародним досягненням у сфері протидії корупції стало ухвалення Генеральною Асамблеєю Організації Об'єднаних Націй Конвенції ООН проти корупції 31 жовтня 2003 року. Сьогодні це єдиний універсальний юридично обов'язковий інструмент для боротьби з корупцією (Міжнародне антикорупційне законодавство та Конвенція ООН проти корупції: до чого тут Україна, 2020).

Одним із важливих питань, які слід вирішити з метою забезпечення належної протидії корупції, є вдосконалення кадрових механізмів у публічній сфері, на чому акцентовано увагу, як у Конвенції ООН проти корупції, так і в українській Антикорупційній стратегії на 2014–2017 роки. Так, у Конвенції закріплено, що кожна Держава-учасниця прагне, в належних випадках і згідно з основоположними принципами своєї правової системи, створювати, підтримувати й зміцнювати такі системи приймання на роботу, набору, проходження служби, просування по службі та виходу у відставку державних службовців і, в належних випадках, інших державних посадових осіб, які не обираються, які: а) ґрунтуються на принципах ефективності й прозорості й на таких об'єктивних критеріях, як бездоганність роботи, справедливість і здібності; б) включають належні процедури підбору й підготовки кадрів для заняття державних посад, які вважаються особливо вразливими з точки зору корупції, і ротації, у належних випадках, таких кадрів на таких посадах; с) сприяють виплаті належної винагороди й установленню справедливих окладів з урахуванням економічного розвитку Держави-учасниці; д) сприяють здійсненню освітніх і навчальних програм, з метою забезпечення того, що ці особи задовольняють вимоги стосовно правильного, добросовісного й належного виконання державних функцій, а також забезпечують їм спеціалізовану й належну підготовку, щоб поглибити усвідомлення ними ризиків, які пов'язані з корупцією та стосуються виконання ними своїх функцій. Такі програми можуть містити посилення на кодекси або стандарти поведінки у відповідних галузях (Конвенція Організації Об'єднаних Націй проти корупції, 2003). У свою чергу у Антикорупційній стратегії на 2014–2017 роки передбачено, що формування та реалізація національної антикорупційної політики передбачає, окрім іншого, розробку та реалізацію заходів кадрового характеру. Дане положення має місце і в проекті Антикорупційної стратегії на 2020–2024 роки (Засади державної антикорупційної політики в Україні (Антикорупційна стратегія) на 2020–2024 роки), це є свідченням того, що стан кадрової роботи в органах публічної влади (зокрема в органах поліції) досі є одним із факторів, що спричиняють корупційні явища, або сприяють їх появі та процвітанню державі і суспільству.

Які ж саме проблеми у сфері кадрового забезпечення в Національній поліції України перешкоджають належному впровадженню міжнародних стандартів щодо протидії корупції? На нашу думку такими проблемами є:

а) відсутність належного рівня прозорості, об'єктивності та неупередженості при проведенні процедур добору в органи і служби національної поліції, а також під час просування по службі. Зміст проблеми полягає у тому, що:

– по-перше, у чинному Законі України «Про національну поліцію» передбачено, що обов'язковим є конкурс лише для осіб які: а) вперше приймаються на службу; б) претендують на зайняття посад молодшого складу поліції. В інших випадках проведення конкурсу при вирішенні кадрових питань щодо прийняття і просування по службі залежить виключно від волевиявлення (чи бажання) відповідного керівника. Це зокрема слідує із статті 52 вказаного закону: «Конкурс на службу в поліції обов'язково проводиться серед осіб, які вперше приймаються на службу в поліції з призначенням на посади молодшого складу поліції. Комплектуванню в порядку просування по службі посад молодшого, середнього та вищого складу поліції, крім випадку, передбаченого частиною третьою цієї статті, за рішенням керівника, уповноваженого призначати на такі посади, може передувати або проведення конкурсу, або проведення атестації» (Закон України Про Національну поліцію, 2015). Такий підхід, на нашу думку, суттєво зменшує якість громадського контролю за якістю кадрів, які призначаються на посади середнього та вищого складу поліції, а також створює сприятливі умови для просування по службі керівництвом наблизених або «корисних» для нього осіб, тобто керуючи особистими інтересами, а не виходячи із потреб забезпечення органів і служб національної поліції найбільш професійними та ініціативними кадрами.

– по-друге, у суб'єктів призначення на посади існує можливість впливати на результати конкурсу та сприяти прийняттю на службу або просуванню по ній осіб, які є близькими для перших, або в яких керівництво зацікавлено іншим чином, що не відповідає чинному законодавству. Особливо гостро дане питання стоїть у ситуаціях, коли замість конкурсу проводиться атестація, оскільки склад атестаційних комісій фактично залежить від рішення відповідного керівництва поліції, так як існуючий на сьогодні порядок проведення атестування поліцейських не містить суворих вимог щодо членського складу даних комісій (окрім Голови комісії та її секретаря). За таких умов і ефективність громадського контролю і об'єктивність та неупередженість процедури атестації є досить сумнівними.

б) відсутність у законодавстві вимоги щодо обов'язковості проведення спеціальної перевірки відносно осіб, які претендують на зайняття посад державної служби категорії «В». Відповідно до Порядку проведення спеціальної перевірки стосовно осіб, які претендують на зайняття посад, які передбачають зайняття відповідального або особливо відповідального становища, та посад з підвищеним корупційним ризиком, і внесення змін до деяких постанов Кабінету Міністрів України (Про затвердження Порядку проведення спеціальної перевірки стосовно осіб, які претендують на зайняття посад, які передбачають зайняття відповідального або особливо відповідального становища, та посад з підвищеним корупційним ризиком, і внесення змін до деяких постанов Кабінету Міністрів України, 2015) посадами, які передбачають зайняття відповідального або особливо відповідального становища, окрім інших є посади, які належать до посад державної служби категорії «А» або «Б». На нашу думку це є законодавчим недоліком, який створює сприятливі умови для потрапляння на роботу в органи і служби національної поліції непрофесійних та (або) недобросовісних осіб, в тому числі пов'язаних із корупційними діями;

б) позбавлений належного рівня чіткості механізм заохочення працівників поліції. Заохочення є надзвичайно важливим засобом підтримання службової дисципліни та стимулювання до сумлінної, самовідданої, високоякісної та високоефективної праці. Однак за існуючого на сьогодні законодавчого підходу до врегулювання заохочення працівників поліції можна однозначно стверджувати, що заохочення не виконує своєї означеної інструментальної функції. Проблема полягає у тому, що застосування заохочувальних заходів повністю залежить від волі керівництва. Тобто заохочення працівника – це суто право керівника, яке він може реалізувати, а може і не реалізувати, незалежно від рівня та характеру трудового внеску працівника поліції. Очевидно, що така ситуація створює зручні умови для маніпулювань з боку керівництва, а також для відзначення наблизених осіб. Вирішення даної проблеми потребує законодавчого закріплення: по-перше, права працівника на отримання заохочення та кореспондуючого йому обов'язку роботодавця застосувати таке заохочення, а по-друге, ключових критеріїв на підставі чи з урахуванням яких здійснюється означене заохочення;

в) сумнівна якість механізму притягнення до дисциплінарної відповідальності, оскільки: по-перше, дисциплінарні комісії мають ситуативний характер, тобто працюють не на постійній основі (на відміну від поліцейських комісій), а створюються у разі необхідності; по-друге, формування складу комісії залежить від керівника, який власне і приймає рішення про застосування чи незастосування дисциплінарного стягнення; по-третє, законодавство містить вимоги щодо професійних характеристик членів дисциплінарної комісії, втім містить вказівку щодо їх морально-ділових якостей, авторитету у трудовому колективі та у професійному середовищі; по-четверте, участь представників громадськості у роботі дисциплінарних комісій не є обов'язковою і залежить від рішення керівника, що приймає рішення про їх створення; по-п'яте, висновки комісії не мають обов'язкового характеру для керівника і в кінцевому рахунку застосування дисциплінарного стягнення повністю залежить від волі керівника.

Висновок. Резюмуючи вище викладене, можемо констатувати, що сьогодні в Україні існує достатньо перешкод для належного впровадження міжнародних стандартів у сфері кадрового забезпечення органів поліції. Наявні недоліки у організаційно-правовому полі, проблеми в управлінській, освітній та культурній площині створюють сприятливі умови для проявів дискримінації, корупції та зловживань владою у сфері

кадрової роботи, тобто тих явищ, які визнані міжнародною спільнотою як надзвичайно небезпечні та неприйнятні, та на протидію яким мають бути спрямовані зусилля як означеної міжнародної спільноти, так і її окремих учасників (держав, організацій тощо).

Список використаних джерел:

1. Дашковська О. Дискримінація за ознакою статі: деякі загальнотеоретичні проблеми. *Вісник Академії правових наук України*. 2005 р. №3 (42). С. 219–226.
2. Закон України Про Національну поліцію від 02.07.2015 р. № 580-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19#Text>
3. Засади державної антикорупційної політики в Україні (Антикорупційна стратегія) на 2020–2024 роки // веб-сайт Національного агентства з питань запобігання корупції // URL: <https://nazk.gov.ua/wp-content/uploads/2020/09/Antykoruptsiyna-strategiya-na-2020-2024-roky-za-rezultatamy-publichnyh-obgovoren-16.09.2020.pdf>
4. Камінська Н.В., Чернявський С.С., Перунова О.С. Законодавче регулювання та міжнародні стандарти гендерної рівності. Київ : Нац. акад. внутр. справ, 2020. 23 с.
5. Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок від 18.12.1979 р. // URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207#Text
6. Конвенція Організації Об'єднаних Націй проти корупції від 31.10.2003. Конвенцію ратифіковано із заявами Законом № 251-V від 18.10.2006, ВВР, 2006, № 50, ст.496 // URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_c16#Text
7. Міжнародне антикорупційне законодавство та Конвенція ООН проти корупції: до чого тут Україна? / веб-сайт Національного агентства з питань запобігання корупції // URL: <https://nazk.gov.ua/uk/novyny/mizhnarodne-antykoruptsiyne-zakonodavstvo-ta-konventsija-oon-proty-koruptsiyi-do-chogo-tut-ukrayina/>
8. Про затвердження Порядку проведення спеціальної перевірки стосовно осіб, які претендують на зайняття посад, які передбачають зайняття відповідального або особливо відповідального становища, та посад з підвищеним корупційним ризиком, і внесення змін до деяких постанов Кабінету Міністрів України від 25 березня 2015 р. № 171. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/171-2015-%D0%BF#n12>
9. Участь України у міжнародних організаціях / Міністерство закордонних справ України // URL: <https://mfa.gov.ua/mizhnarodni-vidnosini/uchast-u-mizhnarodnih-organizacijah>

References:

1. Dashkovska, O. (2005). Dyskryminatsiia za oznakoiu staty: deiaki zahalnoteoretychni problemy [Gender discrimination: some general theoretical problems]. *Visnyk Akademii pravovykh nauk Ukrainy*. № 3 (42). pp. 219–226. [in Ukrainian].
2. Zakon Ukrainy Pro Natsionalnu politsiiu [Law of Ukraine on the National Police] vid 02.07.2015 r. № 580-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19#Text> [in Ukrainian].
3. Zasady derzhavnoi antykoruptsiinoi polityky v Ukraini (Antykoruptsiina stratehiia) na 2020 – 2024 roky [Principles of state anti-corruption policy in Ukraine (Anti-corruption strategy) for 2020 - 2024] // veb-sait Natsionalnoho ahentstva z pytan zapobihannia koruptsii // URL: <https://nazk.gov.ua/wp-content/uploads/2020/09/Antykoruptsiyna-strategiya-na-2020-2024-roky-za-rezultatamy-publichnyh-obgovoren-16.09.2020.pdf> [in Ukrainian].
4. Kaminska, N.V., Cherniavskiyi, S.S., Perunova, O.S. (2020). Zakonodavche rehuliuвання ta mizhnarodni standarty hendernoi rivnosti [Legislation and international standards of gender equality]. Kyiv : Nats. akad. vnutr. sprav. 23 p. [in Ukrainian].
5. Konventsiiia Orhanizatsii Obiednanykh Natsii pro likvidatsiiu vsikh form dyskryminatsii shchodo zhynok [United Nations Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women] vid 18.12.1979 r. // URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207#Text [in Ukrainian].
6. Konventsiiia Orhanizatsii Obiednanykh Natsii proty koruptsii [United Nations Convention against Corruption] vid 31.10.2003. Konventsiiiu ratyfikovano iz zaiavamy Zakonom № 251-V vid 18.10.2006, VVR, 2006, № 50, st.496 // URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_c16#Text [in Ukrainian].
7. Mizhnarodne antykoruptsiine zakonodavstvo ta Konventsiiia OON proty koruptsii: do choho tut Ukraina? [International anti-corruption legislation and the UN Convention against Corruption: what is Ukraine for?] / veb-sait Natsionalnoho ahentstva z pytan zapobihannia koruptsii // URL: <https://nazk.gov.ua/uk/novyny/mizhnarodne-antykoruptsiyne-zakonodavstvo-ta-konventsija-oon-proty-koruptsiyi-do-chogo-tut-ukrayina/> [in Ukrainian].
8. Pro zatverdzhennia Poriadku provedennia spetsialnoi perevirky stosovno osib, yaki pretenduiut na zainiattia posad, yaki peredbachaiut zainiattia vidpovidalnoho abo osoblyvo vidpovidalnoho stanovyscha, ta posad z pidvyshchenym koruptsiinym ryzykom, i vnesennia zmin do deiakykh postanov Kabinetu Ministriv Ukrainy [On approval of the Procedure for conducting a special inspection of persons applying for positions that provide for responsible or especially responsible positions and positions with increased corruption risk, and amending some resolutions of the Cabinet of Ministers of Ukraine] vid 25 bereznia 2015 r. № 171. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/171-2015-%D0%BF#n12> [in Ukrainian].
9. Uchast Ukrainy u mizhnarodnykh orhanizatsiiakh [Ukraine's participation in international organizations] / Ministerstvo zakordonnykh sprav Ukrainy // URL: <https://mfa.gov.ua/mizhnarodni-vidnosini/uchast-u-mizhnarodnih-organizacijah> [in Ukrainian].