УДК 342.95+351.741

DOI <https://doi.org/10.32844/2618-1258.2019.3-1.19>

ГАРБУЗЮК К.Г.

ДОСВІД КРАЇН ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ З ВІДБОРУ В ПОЛІЦІЮ (НА ПРИКЛАДІ ЛИТОВСЬКОЇ РЕСПУБЛІКИ)

У статті, на основі аналізу наукової літератури, досліджено досвід Литовської Республіки щодо відбору поліцейських на службу. Особливу увагу звернено на технологічний рівень відбору на державну службу, для чого спеціально впроваджено електронний сервіс, за допомогою якого можна подати документи для участі в конкурсах, що використовується державними службовцям без спеціальних звань у поліції, де також: перелічені відео уроки з тестування; подано інформацію про перевірку рівня компетентності з іноземної мови; зроблено альтернативні оголошення про вакантні посади; наведені зразки тестувань.

Наголошено, що в Литовській Республіці особи, які бажають проходити службу в поліції, звертаються до територіального органу поліції за місцем проживання, де можна визначитися з навчальним закладом, заповнити або заздалегідь надати підготовлені документи. Цей же орган організовує: медичне обстеження відповідною комісією стану здоров'я на предмет придатності; перевірку відповідності вимогам загальної фізичної підготовки; перевірку на предмет наявності судового вироку, притягнення до адміністративної відповідальності.

Визначено, що політику з відбору персоналу реалізує рада персоналу Департаменту поліції при МВС Литовської республіки. Аналіз законодавства цієї країни дозволяє говорити про те, що вимоги до кандидата обумовлюються майбутньою професією поліцейського. Особливістю нормативно-правової регламентації інституту відбору до поліції є застосування згаданого статуту, який встановив базові вимоги не тільки для поліцейських, але й для працівників інших органів МВС.

Зроблено висновок, що в Литовській Республіці спори щодо прийняття на внутрішню службу та щодо прийому до професійно-технічних навчальних закладів, вирішуються відповідно до законодавства. Для підвищення технологічного рівня відбору на державну службу, спеціально впроваджено електронний сервіс, за допомогою якого можна подати документи для участі в конкурсах, що використовується державними службовцям без спеціальних звань у поліції, де також: перелічені відео уроки з тестування; подано інформацію про перевірку рівня компетентності з іноземної мови; зроблено альтернативні оголошення про вакантні осаді; наведені зразки тестувань.

Ключові слова: Литовська Республіка, поліція, Національна поліція України, досвід, законодавство, удосконалення.

In the article, based on the analysis of scientific literature, the experience of the Republic of Lithuania in the selection of police officers for service is explored. Particular attention was paid to the technological level of selection for the civil service, which specifically introduced an electronic service through which to submit documents for participation in competitions, which are used by public servants without special ranks in the police, which also includes: video testing lessons; information on verification of the level of competence in a foreign language is provided; alternative vacancy announcements have been made; test samples are provided.

It is emphasized that in the Republic of Lithuania persons wishing to serve in the police, apply to the territorial police authority at the place of residence, where you can decide on an educational institution, fill out or provide in advance prepared documents. The same body organizes: a medical examination by an appropriate health panel for

suitability; verification of compliance with the requirements of general physical training; examination for the presence of a court sentence, prosecution, etc. It is determined that the personnel selection policy is implemented by the personnel council of the Police Department of the Ministry of Internal Affairs of the Republic of Lithuania. The analysis of the legislation of this country suggests that the requirements for the candidate are conditioned by the future profession of police officer.

The peculiarity of the legal regulation of the selection institution for the police is the application of the said statute, which established basic requirements not only for police officers but also for employees of other MIA bodies. It is concluded that in the Republic of Lithuania disputes regarding admission to internal service and admission to vocational schools are resolved in accordance with the law.

In order to increase the technological level of selection for the civil service, an electronic service has been specially introduced, with the help of which it is possible to submit documents for participation in competitions used by public servants without special ranks in the police, which also include: video testing lessons; information on verification of level of competence in a foreign language is provided; alternative vacancy announcements have been made; test samples are provided.

Key words: *Lithuanian Republic, police, National Police of Ukraine, experience, legislation, improvements.*

Постановка проблеми. В одній з останніх праць російських вчених влучно наведено сучасну характеристику відбору в поліції закордонних країн. За їх спостереженнями у країнах, де триває або пройшов перехід до концепції служіння поліції суспільству, зросло значення якісного відбору. У більшості провідних країнах нині відпрацьована технологія відбору до поліції з урахуванням якостей, необхідних співробітнику конкретної служби. У розвинених демократичних державах діє ретельно продумана і добре налагоджена процедура рекрутування (набору, тобто залучення кандидатів на службу) і селекції (відбору – recruitment and selection) в освітні установи і навчальні центри. При цьому заявники проходять як би через два «сита» вимог: мінімальні стандарти і конкурсний професійний відбір [1, с. 304-305].

Автор вважає, що для України наразі є актуальним дослідження досвіду колишніх радянських республік, особливо тих, де вже проведена реформа поліції, після якою отримано результат у вигляді підвищеної довіри населення. З огляду на ці обставини потенційно цікаві прибалтійські держави-члени ЄС, зокрема Литовська Республіка (далі – ЛР), де, окрім іншого «спостерігається кардинальне оновлення кадрової політики і покращення взаємовідносин з населенням» [2, с. 4], а поліція, як і в Україні перебуває у складі МВС.

Стан дослідження. Окремі проблемні питання щодо відбору поліцейських у своїх наукових працях розглядали: Ю.П. Битяк, С.О. Бондар, Х.З. Босак, В.М. Вац, В.Д. Гончаренко, А.В. Губанов, О.Ю. Дрозд, М.П. Запорожець, В.О. Заросило, А.М. Клочко, М.О. Живко, В.М. Плішкін, В.В. Посметний, О.С. Проневіч, Ю.І. Римаренко, О.С. Юнін та інші. Слід також відмітити, що в Литовській Республіці ЛР питаннями служби в поліції займаються наразі такі вчені А. Хаджикадунікс, М. Шувалія, Я. Байрактаревікс, Е. Мезіунас, А. Хоміча. Однак, незважаючи на чималу кількість розробок, у науковій літературі відсутні комплексні дослідження, присвячені зарубіжному досвіду відбору поліцейських.

Саме тому метою статті є: на прикладі Литовської Республіки дослідити досвід країн Європейського Союзу з відбору в поліцію.

Виклад основного матеріалу. Концепцією розвитку національної поліції ЛР від 06.04.2016 № 248 основним ресурсом поліції визнано мотивований і професійний персонал [3]. Зокрема, при характеристиці сучасного стану відбору до поліції ЛР зазначалось про виявлені проблеми після низки скорочень та реформ, які пов'язані з ним: не конкурентна оплата праці; зниження і відсутність відповідних державних гарантій; обмежені можливості для вибору кандидатів; відтік професійно досвідченого та кваліфікованого персоналу; неадекватна мотивація. Зокрема, на практиці кандидати часто не проходять навіть початковий етап відбору. Причини відмови від кандидатів: недостатня фізична придатність, а також виявлення інформації про відповідні адміністративні покарання. Наприклад, 2012 року під час відбору коледжем Національної поліції кандидатів на навчання з професійної підготовки «Робота поліції» 429 кандидатів подали заявки, з них 130 або 30% визнано не пройшли за станом здоров'я. Це частково пояснюється ста-

ном здоров'я населення в цілому. До того ж, ряд медико-санітарних умов дещо завищені. Із числа непридатних за станом здоров'я 54% мали проблеми зі зором.

Проте, якщо минуле із правопорушеннями може бути віднесено до так званого «природного відсіву», то низька мотивація потребує посилення роботи у цьому напрямку. Наприклад, у 2012 році у розділі «Робота» на сайті Державної поліції штату розміщувалось оголошення про 135 вакансій, але і у першому півріччі наступного року їх кількість маже не змінилась і збільшилась до 137. були спрямовані в різні вакантні посади. Аналіз законодавства ЛР вказує на те, що після реформ відбір до поліції більше наближений до Естонії, де необхідне пройти відбір до навчального закладу, в основу якого покладено конкурс, який проводить оціночна комісія. Здійснення кадрової політики, комплектування адміністративного персоналу поліції і облік персоналу є однією з функцій Державного поліцейського центрального штабу.

Відбір безпосередньо здійснюється відповідно до Закону ЛР від 30.06.2006 «Про проходження служби посадовими особами зі спеціальними званнями в МВС та Пенітенціарній адміністрації» [4], на виконання якого постановою Державної поліції від 14.03.2012 № 5 прийнято «Настанову з процедур відбору та прийняття на службу кандидатів у Державну поліцію». Згідно із нею є два послідовних етапи відбору до поліції: відбір кандидатів для першого етапу відділом управління людськими ресурсами, який перевіряє прийнятність кандидатів мінімальним технічним вимогам і сам відбір кандидатів; другий або конкурсний етап, де оцінювальний комітет на основі поданих документів та оцінки придатності кандидату виносити одну з рекомендацій – прийняти або відхилити.

Взагалі-то нормативно-правовою та нормативною основою відбору в поліцію є Державна Конституція від 15.10.1998 (ст. 101), Закони ЛР від 04.06.1991 «Про поліцію», 20.06.2001 «Про працю», 09.05.2002 «Про конфлікт інтересів державних посадових осіб», 30.06.2006 «Про проходження служби посадовими особами зі спеціальними званнями в МВС та Пенітенціарній адміністрації», «Положення про порядок перевірки стану здоров'я та психологічного стану у осіб МВС та Пенітенціарної служби, які мають спеціальні звання та кандидатів на них», затверджене Кабінетом Міністрів ЛР від 21.11.2006 № 970, а також інші підзаконні нормативно-правові акти та нормативні акти Державної поліції. В останньому випадку це «Порядок організації проходження служби посадовими службами зі спеціальними званнями», затверджений 13.06.2008 за № 10.

З урахуванням вирішальної ролі Державної поліції щодо громадської безпеки і загального розвитку, вимоги, що пред'являються до кандидата викладені в спеціальному законі. Вимоги різняться в залежності від підпорядкування поліції. Так, закон лаконічно визначив, що поліцейський – це особа, яка обіймає посаду в Державній поліції або Поліції безпеки з присвоєним спеціальним рангом. При цьому більш конкретизує вимоги до майбутнього поліцейського, якщо він є муніципальним або портовим, громадянин Латвійської Республіки, не судимий (незалежно від погашення судимості або відбування покарання чи амністії), що не притягувався до кримінальної відповідальності за злочин, за винятком припинення кримінальної справи за визначеними законом мотивів, має середню освіту (ст.ст. 21 та 21.1 [475]).

Вимоги та порядок прийняття на службу поліцейського Державної поліції конкретизовано у Законі ЛР від 30.06.2006 «Про проходження служби посадовими особами зі спеціальними званнями в МВС та Пенітенціарній адміністрації» [4]. У вимог є мінімальний поріг, а саме: громадянство ЛР, фізична підготовка, придатність за станом здоров'я, у тому числі психічного та фізичного, характеристики якого визначаються Кабінетом Міністрів ЛР, відсутність судимостей, в тому числі погашених, не притягнення до кримінальної відповідальності за злочин, за винятком припинення кримінальної справи за визначеними законом мотивів, дієздатність. Цим же законом встановлені додаткові вимоги, як-то вік з 18 до 40 років, середня освіта, вільне володіння латиською мовою в обсязі, необхідному для професійного виконання завдань, кандидат не був звільнений із МВС через дисциплінарне стягнення чи вихід на пенсію. Проте керівник Державної поліції вправі приймати на службу особу старше 40 років з досвідом роботи в МВС не менше 10 років, якщо це викликано необхідністю служби. Як і в Україні одна з вимог є відсутність матримоніальної чи кровної спорідненості із майбутнім безпосереднім керівником, що визначено у ст. 7 Закону ЛР від 07.09.2000 «Про державну цивільну службу» [5].

Особа, яка бажає вступити на службу, зобов'язана: подати документ, що засвідчує особу; подати документи, що підтверджують освіту і сертифікат на знання мови; документи від лікарів про неживання наркотиків чи алкоголю, а також про відсутність психічних захворювань або поведінкових розладів та проведені щеплення. Для оцінки відповідності загальним вимогам кан-

дидата утворюється комісія. Проводиться перевірка фізичної підготовки. Для перевірки стану здоров'я і психологічних особливостей діє відповідна медична комісія, діяльність якої визначає Кабінет Міністрів ЛР.

Наприклад, відповідно до названого вище Положення про порядок перевірки стану здоров'я та психологічного стану у осіб МВС та Пенітенціарної служби, які мають спеціальні звання та кандидатів на них, з метою оцінки кандидата відповідна посадова особа Державної поліції оформляє у двох примірниках направлення Центральної медичної експертної комісії МВС, яка проводить вивчення медико-санітарних та психологічних характеристик кандидата та порівнює їх із загальними вимогами до посади та додатковими до роботи.

Як і в Україні передбачено оскарження рішень подібних комісій. Якщо кандидат не погоджується з комісією, то він має право звернутися до її голови з проханням на перегляд висновку. Голова комісії оцінює обґрунтованість експертного висновку та, в разі потреби, направляє кандидатів для проведення подальших досліджень або до фахівця за консультацією. Після отримання необхідної інформації питання виносяться на раду фахівців і експертів. Проте, звертає на себе норма про право кандидата звернутись до комісії для ознайомлення з висновками та навіть отримати пояснення, чого у останньому випадку не має в наказі МВС України від 06.02.2001 № 85.

Слід відрізнити від вивчення психічного стану кандидата дослідження його психологічного стану або психологічний відбір, яке проводиться відповідно до постанови Державної поліції від 14.03.2012 № 5. Психологічний відбір, беручи до уваги специфічність поліції має вирішальне значення, оскільки він дозволяє визначити інтелектуальний потенціал людини (вимірюється увага, мислення, особливості обсягу пам'яті), а також особистісні якості (комунікації і співпраці навички, емоційна сфера характеристикації, стійкість до стресу і конфліктів).

У ЛР безпосереднє законодавче регулювання використання поліграфа відсутнє, за виключенням кримінального процесу. Опитування за його допомогою ґрунтується на нормативній базі організації, представник якої проводить процедуру. Проте, Закон ЛР від 20.06.2001 «Про працю» надає право працедавцю збирати персональні данні на кандидата та проводити його опитування з метою оцінки його придатності за певних обмежень при наявності добровільної згоди. Таке формулювання норми в законі утворило можливість залучення поліграфолога. Як і в Україні кандидат, що має середню освіту та не має професійної підготовки може бути відібраним на навчання в професійні навчальні заклади. Кандидат з вищою освітою не професійного спрямування має пройти шестимісячні курси початкової професійної підготовки в коледжі поліції [6]. В останньому випадку це викликано констатацією влади непрофесіоналізмом кандидатів на службу після реформ. Так, у січні 2013 року Державна поліція нараховувала по штату 122 інспекторів цивільної поліції у справах дітей, але 98 або 80,32 % фактично виконували обов'язки. З огляду на специфіку роботи віддавалась перевага кандидатам, які мали вищу освіту в області педагогіки або психології, але в той же час вони менш підготовлені за юридичним напрямком, їм не хватало базових знань про право [4].

Відбір проходить у Національному поліцейському коледжі або поліцейській школі Латвійської поліцейської академії. Після року навчання кадет отримує середню професійну освіту і може приступити до роботи з початкових (рядових) посад, наприклад, поліцейського. Так, відповідно до списку вакансій Державної поліції Відземського регіону, який підготовлений офісом з обліку персоналу та ведення облікових документів, станом на 29.02.2016 була вакантна посада поліцейського патрульного взводу управління громадського порядку. До кандидата ставляться вимоги відповідності вже розглянутого нами мінімального порогу та додаткові вимоги. Зокрема, він повинен мати професійну освіту не менше 2 рівня кваліфікації, водійське посвідчення категорії «В», навички роботи з комп'ютером, 1 рік досвіду роботи в Державній поліції або інших правоохоронних органах.

Звертає на себе увагу той факт, що у розділі «Пропозиції роботи» офіційного веб-сайту Державної поліції періодично публікуються оголошення про вакантні посади на відміну від НПУ. В ЛР діє на добровільних засадах інститут помічників. Спори, пов'язані із відбором на службу, як і в Україні та ЄР, розглядаються в адміністративному суді (ст.ст. 1 та 2 ч. А р. 1). У цій країні особи, які бажають проходити службу в поліції, звертаються до територіального органу поліції за місцем проживання, де можна визначитися з навчальним закладом, заповнити або заздалегідь надати підготовлені документи. Цей же орган організовує: медичне обстеження відповідною комісією стану здоров'я на предмет придатності; перевірку відповідності вимогам загальної фізичної підготовки; перевірку на предмет наявності судового вироку, притягнення до адміністративної відповідальності. Примітним є те, що кожен результат по фізичній вправі оцінюють в балах, а не

оцінках. При успішному проходженні відбору кандидат направляється до навчального закладу для вступу.

Політику з відбору персоналу реалізує рада персоналу Департаменту поліції при МВС Литовської республіки. Аналіз законодавства цієї країни дозволяє говорити про те, що вимоги до кандидата обумовлюються майбутньою професією поліцейського. Так, поліцейський – це громадянин Литовської Республіки, який є цивільним службовцем поліції і державного управління. Отже, одна з перших таких вимог – це громадянство. Особливістю нормативно-правової регламентації інституту відбору до поліції є застосування згаданого статуту, який встановив базові вимоги не тільки для поліцейських, але й для працівників інших органів МВС.

За цим статутом основними вимогами, які пред'являються до особи, що претендує на внутрішню службу, є: громадянство Литовської Республіки та знання литовської мови; хороша репутація та відсутність заборон прийняття на службу (ст. 11 [7]), (непридатність за станом здоров'я; судимість за умисний злочин, а також судимість за ненавмисний злочин або правопорушення, яка не знята чи не погашена; звільнення з негативним мотивами (порушення правил етики, допущення проступку) із державної служби, яка регламентується статутами, з посади судді, нотаріуса, прокурора, адвоката і т.п.; звільнення з державної служби за порушення дисципліни, якщо з дня звільнення не минуло 5 років; обмеження матримоніальної чи кровної спорідненості, люстраційні та ряд інших обмежень, зазначених у п. 7) ч. 1 та ч. 2 ст. 11); досягнення 18 років і не більше 30 років (для осіб із університетською або вищою університетською освітою – не більше 35 років); наявність закінченої середньої освіти; придатність за станом здоров'я; належна фізична форма; закінчення професійної школи або іншого навчального закладу чи курсів професійно-технічних навчальних закладів.

Цей статут у ст. 7 [7] закріплює можливість перевірки та направлення до професійної школи чи іншого навчального закладу. За загальним правилом, якщо особа не має відповідної професійної освіти, вона має звернутись до відділу кадрів або уповноваженого державного службовця (посадової особи), на якого покладені обов'язку управління персоналом Управління МВС та отримати там направлення до відповідного профільного навчального закладу. При цьому надає резюме, автобіографію та ряд інших документів.

Після цього проходить перевірку Центральною медичною комісією. Його також чекає перевірка МВС та перевірка загальної фізичної підготовки. При цьому, на відміну від України, ЛР на законодавчому рівні закріплено добровільне використання поліграфу у відборі персоналу, перелік якого визначено у ст. 5 [8]. В діяльності поліції це пов'язано з кандидатами, які мають працювати з державною таємницею, або є підстави вважати про те, що вони приховують або надають неправдиві біографічні чи інші данні про себе та оточуючих (ст.ст. 5 та 15 [8]). Проте права кандидата відрізняються від встановлених в Україні у частині повторного дослідження і зведені до: відмови в будь-який час від дослідження або зробити перерву; знати про застосування технічних засобів, у тому числі аудіо та відео фіксації; ознайомитись із використовуваним обладнанням та методикою дослідження; знати остаточні результати; повторне на протязі місяця дослідження іншими відповідними організаціями (ст. 9 [8]).

У свою чергу поліцейські (Литовська школа поліції, факультет громадської безпеки Міколаса Ромеріса) і інші акредитовані навчальні заклади на договірній основі з Департаментом поліції набирають і готують офіцерів поліції відповідно до процедури, встановленої програмою професійної підготовки. При цьому, кожен навчальний заклад має ряд додаткових вимог залежно від специфіки майбутньої професії. Наприклад, встановлено спеціальні вимоги до вступників у Литовську школу поліції – це наявність дійсного водійського посвідчення категорії В. Крім цього, вимоги до стану здоров'я в згаданих навчальних закладах також відрізняються [9].

В ЛР приділяється увага систематичному оприлюдненню оголошень на сайтах підрозділів, як-то штаб-квартир округів поліції [10], чи спеціалізованих підрозділів поліції [6], що говорить про доступність та прозорість інформації для кандидата. Наприклад, щоб стати співробітником первинної ланки поліції штаб-квартири поліції Вільнюського округу, що забезпечує громадський порядок та надає допомогу людям при патрулюванні та здійсненні нагляду за дорожнім рухом необхідно звернутись до відповідного фахівця цієї штаб-квартири, який організує відбір та направить до Литовської школи поліції. Надаються такі документи: документ, що засвідчує особу та громадянство (оригінал та копію); документ про середню освіту (оригінал та копію); одне фото 3 на 4 см; свідоцтво про державне соціальне страхування (оригінал та копію); військовий сертифікат (оригінал та копію); водійське посвідчення (оригінал та копію); оригінали і копії документів

про опіку чи піклування, членство в профспілці, звільнення зі внутрішньої служби, диплом про закінчення університету або вищу університетську освіту (за наявності) [7].

Висновки. У Литовській Республіці спори щодо прийняття на внутрішню службу та щодо прийому до професійно-технічних навчальних закладів, вирішуються відповідно до законодавства. У той самий час звертає на себе технологічний рівень відбору на державну службу, для чого спеціально впроваджено електронний сервіс, за допомогою якого можна подати документи для участі в конкурсах, що використовується державними службовцям без спеціальних звань у поліції, де також: перелічені відео уроки з тестування; подано інформацію про перевірку рівня компетентності з іноземної мови; зроблено альтернативні оголошення про вакантні посади; наведені зразки тестувань.

Список використаних джерел:

1. Полиция зарубежных стран: система организации и опыт профессиональной подготовки кадров: Учебное пособие / Асямов С.В., Миразов Д.М., Таджиев А.А., Якубов А.С. Т Издательство «Fan va texnologiya», 2010. 452 с.
2. Фільштейн М.В. Поліцейські органи Прибалтійських держав-членів Європейського Союзу (Латвія, Литва, Естонія): організація та правове забезпечення діяльності в сфері внутрішніх справ: автореф. Дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07 / М.В. Фільштейн. Київ, 2016. 22 с.
3. Par Valsts policijas attīstības koncepciju 2016. gada 6. aprīlī Nr. 248 [Електронний ресурс] // сайт «Законо Латвійської Республіки». Режим доступу: <http://likumi.lv/doc.php?id=281390>.
4. Likums par Latvijas Republikas 30.06.2006 «Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm dienesta gaitas likums» [Електронний ресурс] // сайт Закони Латвійської Республіки. Режим доступу: <http://likumi.lv/doc.php?id=138750>.
5. Likums par Latvijas Republikas 22.09.2000 «Valsts civildienesta» [Електронний ресурс] // сайт Закони Латвійської Республіки. Режим доступу: <http://likumi.lv/doc.php?id=10944>.
6. Darba piedāvājumi [Електронний ресурс] // Государственная полиция: [сайт]. –Режим доступу: http://www.vp.gov.lv/?id=408&said=408&r=1http:network.xsp.ru/5_3.php/.
7. Lietuvos Respublikos įstatymas 2003 m. balandžio 29 d. Nr. IX-1539 «Vidaus tarnybos statuto patvirtinimo įstatymo įgyvendinimo» [Електронний ресурс] // сайт «Регистр правовых актов». Режим доступу: <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.2A8A2BA51B01>.
8. Lietuvos Respublikos įstatymas 29.08.2000 poligrafo naudojimo // [Електронний ресурс] // сайт «Регистр правовых актов». Режим доступу: <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.DC31692BA9D2>.
9. Įsakymas dėl lietuvių respublikos vidaus reikalų ministro ir lietuvių respublikos sveikatos apsaugos ministro 2003 m. spalio 21 d. įsakymo nr. 1v-380/v-618 «dėl sveikatos būklės reikalavimų asmenims, pretenduojantiems į vidaus tarnybą, pageidaujantiems mokytis vidaus reikalų profesinio mokymo įstaigose, kitose švietimo įstaigose vidaus reikalų centrinės įstaigos vadovo siuntimu, bei vidaus tarnybos sistemos pareigūnams savado patvirtinimo» pakeitimo [Електронний ресурс] // Регистр правовых актов : [сайт]. Режим доступу: <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/17a9e290466c11e5a38cd6cdb94b0c51>.
10. Atrankos laisvoms statutinio valstybės tarnautojo pareigybėms užimti // [Електронний ресурс] // сайт Штаб-квартири Вільнюського округу поліції. – Режим доступу: <http://vilnius.policija.lt/index.php/lt/karjera-meniu/72-atrankos-laisvoms-statutiniu-valstybes-tarnautoju-pareigybems-uzimti>.