

## **ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОРГАНІВ ПРОКУРАТУРИ ЯК ОСНОВНА УМОВА ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВОЗАХИСНОЇ ФУНКЦІЇ**

**ПАНОВ Василь Миколайович - здобувач кафедри адміністративного, фінансового та інформаційного права ННІ права та масових комунікацій Харківського національного університету внутрішніх справ**

**УДК 347.963(477):342.7**

---

*В статті определено содержание понятия «кадровое обеспечение органов прокуратуры», установлено этапы кадрового обеспечения органов прокуратуры, проанализированы недостатки работы с кадрами в органах прокуратуры и предложены пути их устранения.*

**Ключові слова:** *кадрове забезпечення, органи прокуратури, правозахисна функція, вдосконалення кадрового забезпечення органів прокуратури.*

Для ефективної та якісної реалізації правозахисної функції органам прокуратури необхідне належне кадрове забезпечення, оскільки воно безпосередньо впливає на професійність та компетентність працівників органів прокуратури, що, в свою чергу, відображається на кінцевих результатах роботи всього органу. Дослідження питання кадрового забезпечення, як основної умови підвищення ефективності реалізації органами прокуратури правозахисної функції, дозволить визначити проблеми, які виникають внаслідок недостатнього забезпечення кадровими ресурсами, а також віднайти шляхи їх вирішення.

Проблемі кадрового забезпечення органів прокуратури присвячено ряд досліджень таких авторів, як В.Б. Авер'янов, В.М. Бесчастний, І.П. Голосніченко, І.О. Кресіна, М.В. Косюта, М.І. Мичко, А.О. Пінаєв, В. Погорілко, О.В. Скрипнюк, Ю.С. Шемшученко, П.В. Шумський, О.М. Якуба та інших. Однак, комплексного дослідження шляхів вдосконалення кадрового забезпечення як необхідної умови під-

вищення ефективності реалізації органами прокуратури правозахисної функції в науковій літературі немає, що обумовлює актуальність даної теми.

Метою статті є визначення шляхів вдосконалення кадрового забезпечення, як необхідної умови підвищення ефективності реалізації органами прокуратури правозахисної функції. Для цього необхідно вирішити такі завдання: визначити поняття кадрового забезпечення органів прокуратури, проаналізувати етапи кадрового забезпечення, виявити недоліки кадрового забезпечення органів прокуратури та запропонувати шляхи їх усунення.

Дослідження даного питання, перш за все, потребує визначення терміну «кадрове забезпечення органів прокуратури».

В науці державного управління кадрове забезпечення розглядається, як специфічна, повторювана діяльність, здійснювана в процесі управління органами державної влади, змістом якої є забезпечення органів і підрозділів необхідним, що відповідає певним вимогам, контингентом людей, а також інформацією про нього, впровадження науково обґрунтованих методів добору, розстановки, навчання, виховання, стимулювання кадрів, правового регулювання проходження служби та надання правового захисту особовому складу органів державної служби [1, с.10-11].

Отже, кадрове забезпечення в державному управлінні характеризується, по-перше, багатостадійністю, а, по-друге,

визначеною метою, яка полягає у підборі, розстановці, вихованні компетентних високопрофесійних кадрів. В органах прокуратури кадрове забезпечення відіграє особливо важливу роль, оскільки прокурорські працівники повинні вміти самостійно приймати обґрунтовані та ефективні управлінські рішення, які впливають на стан законності в державі та рівень дотримання прав та свобод людини та громадянина. Саме тому необхідна високоефективна робота на всіх стадіях кадрового забезпечення.

В науці адміністративного права існують різні підходи до визначення стадій (етапів) кадрового забезпечення.

Так, О. Бандурка вважає, що кадрове забезпечення в сфері державного управління складається із таких структурних елементів: 1) визначення кількості працівників, їх посадової категорійності і рівня професійної підготовки; 2) робота з кадрами — відбір, розстановка, переміщення, формування резерву на висування, оцінка працівників; 3) стимулювання трудової активності й виховання кадрів; 4) застосування заходів морального й матеріального заохочення, дисциплінарна практика, виховання в дусі дотримання службової дисципліни і законності; 5) підготовка кадрів: початкова бойова, фізична та спеціальна підготовка, підвищення кваліфікації [2, с. 193]. Однак, автор розрізняє такі стадії, як стимулювання праці та застосування заходів морального й матеріального заохочення, що, на нашу думку, належить об'єднати в одну стадію. Крім того, підготовку кадрів, яку автор визначив останньою стадією, на наше переконання, є основною і найпершою.

Враховуючи специфіку діяльності органів прокуратури та їх особливе місце в системі органів державної влади, вважаємо, що до етапів (стадій) їх кадрового забезпечення слід віднести: 1) підготовку кадрів; 2) аналіз потреби в кадрах, їх відбір, призначення та розстановка; 3) внутрішня робота з кадрами, яка включає підвищення професійності кадрів, їх виховання та стимулювання, переміщення (службове зростання); 4) облік кадрів та ведення кадрового діловодства. Зупинимось коротко на кожній з цих стадій.

Правовою основою кадрового забезпечення органів прокуратури є Закон України, «Про прокуратуру» [3], накази Генерального прокурора України «Про організацію роботи з кадрами в органах прокуратури України» [4], «Про порядок стажування в органах прокуратури України» [5], «Про затвердження Кодексу професійної етики та поведінки працівників прокуратури» [6], Постанова Верховної Ради України «Про затвердження Дисциплінарного Статуту прокуратури України» [7] тощо.

Перша стадія передбачає навчання майбутніх прокурорських працівників та їх стажування.

Так, одним з основних навчальних закладів, що здійснює професійну підготовку майбутніх прокурорсько-слідчих працівників є Академія прокуратури України при Генеральній прокуратурі України, яка була утворена у 2002 році Постановою Кабінету Міністрів України від 25 жовтня 2002 року № 1582 [8]. В останні роки відбулось значне розширення кафедр Академії, що сприяє системній підготовці фахівців у вузькій спеціалізації. З однієї сторони, це є позитивним моментом, оскільки дозволяє отримувати поглиблені знання у конкретній галузі діяльності органів прокуратури. Однак, одночасно з цим, звуження спеціалізації може призвести до того, що прокурорський працівник не буде мати достатніх знань з інших напрямків діяльності прокуратури, що позначиться на результатах його роботи, оскільки всі функції органів прокуратури пов'язані між собою. Тому за всіма напрямками підготовки майбутніх прокурорів, в програмі навчання повинно бути збережено профільні теми та дисципліни, які дозволять спеціалісту орієнтуватися в будь-якій галузі прокурорської діяльності. Зокрема, крім базових дисциплін по галузям права, обов'язковими при підготовці прокурорів будь-якого напрямку діяльності повинні бути такі теми та дисципліни, як міжнародні та конституційні права та свободи людини та громадянина, роль органів прокуратури у захисті основоположних прав та свобод людини і громадянина, морально-етичні засади діяльності

працівників органів прокуратури, юридична психологія тощо.

Після отримання вищої освіти майбутні працівники органів прокуратури повинні пройти стажування. Слід також зазначити, що на сьогоднішній час, до стажування в органах прокуратури приймають випускників інших юридичних вузів. Для проходження стажування в органах прокуратури випускники юридичного вузу повинні пройти конкурсний відбір. Відповідно до ст. 46 Закону України «Про прокуратуру» прокурорами і слідчими можуть призначатися громадяни України, які мають вищу юридичну освіту, необхідні ділові і моральні якості [3]. Отже, вже на етапі стажування кандидат на майбутню прокурорську посаду проходить серйозний відбір, що є цілком виправданим, оскільки з моменту призначення його стажистом він отримує доступ до робочої інформації, на його підготовку витрачається час інших працівників прокуратури.

Однак, не всі передбачені законодавством форми відбору та методи їх проведення є ефективними. Зокрема, як слушно зауважує І.М. Шопіна, тестування не завжди дозволяє визначити у певному обсязі інтелектуальний рівень готовності кандидата на навчання (стажування) у зв'язку з відсутністю наукового інструментарію [9, с.91]. В цьому сенсі, крім тестування на рівень професійних знань, доцільно також включити тести на загальний рівень інтелектуальних здібностей.

Окрім цього, визначені в Наказі «Про порядок стажування в органах прокуратури України» [5] методи перевірки ділових та моральних якостей також потребують покращення. Зокрема, характеристика з вузу або характеристика, надана керівником виробничої практики, не в повній мірі відображають морально-ділові якості майбутнього стажиста. Тому необхідно розробити ряд психологічних методик, спрямованих на визначення наявності необхідних морально-ділових якостей. Перш за все, слід визначити, які саме це якості. Аналіз Кодексу професійної етики та поведінки працівників прокуратури [6] дозволяє виділити такі вимоги до професійно-етичної

поведінки працівників прокуратури: законслухняність, повага до прав та свобод людини та громадянина, незалежність та самостійність, справедливість та об'єктивність, дотримання конфіденційності тощо.

Для однозначного та повного розуміння вимог, які пред'являються законодавством до кандидата на стажування в органах прокуратури, Наказ «Про порядок стажування в органах прокуратури України» слід доповнити таким положенням: при проведенні відбору на стажування в органах прокуратури у кандидатів перевіряється: 1) належний рівень професійних знань, отриманих під час навчання в вищому навчальному закладі; 2) наявність таких морально-етичних якостей, як чесність, об'єктивність, законслухняність, повага до прав та свобод людини; 3) наявність таких професійних якостей, як здатність самостійно приймати рішення, об'єктивно та критично оцінювати інформацію, здатність до самоорганізації та самодисципліни, здатність працювати в команді; 4) наявність комунікативних та організаторських здібностей; 5) наявність психологічної готовності: швидкість реакції в критичній ситуації, здатність опанувати свої емоції, здатність поступатися своїми особистими інтересами заради захисту прав та інтересів інших осіб тощо.

При цьому, для проведення відбору кандидатів на стажування та перевірки рівня професійних знань, моральних та ділових якостей, психологічної готовності, необхідно розробити методiku такої перевірки, яка дозволить виробити єдиний підхід в кадровому забезпеченні у всій системі органів прокуратури України.

Наступним етапом кадрового забезпечення органів прокуратури є аналіз потреби в кадрах, їх відбір, призначення та розстановка.

Комплектування прокурорсько-слідчих посад здійснюється громадянами України, які мають вищу юридичну освіту, необхідні ділові і моральні якості, здатні за станом здоров'я успішно виконувати службові обов'язки, не притягувались до кримінальної відповідальності, за винятком реабілітованих, або адміністративної

відповідальності за вчинення корупційних правопорушень [4].

Деякі дослідники, зокрема, А.М. Куліш, вважають, що вимоги до кандидатів на заміщення прокурорсько-слідчих посад, повинні бути сформульовані наступним чином: не можуть бути призначені на посаду громадяни: 1) визнані судом обмежено дієздатними або недієздатними; 2) які мають хронічні психічні чи інші захворювання, що перешкоджають виконанню обов'язків прокурора; 3) які були засуджені за вчинення злочину, за винятком реабілітованих, або були звільнені від кримінальної відповідальності за «нереабілітуючих обставин» [10, с. 97]. Таким чином, автор пропонує значно розширити обмеження, встановлені для прийняття на прокурорську посаду, що є цілком виправданим заходом, враховуючи відповідальність, яка покладається на працівника органів прокуратури. Тому ми підтримуємо пропозицію автора.

Для призначення на посаду прокурора необхідно мати стаж роботи в органах прокуратури принаймні два роки. На нашу думку, даного стажу достатньо для того, щоб отримати необхідний обсяг знань та професійних навичок для самостійної роботи на посаді прокурора.

Визначення потреби в кадрах здійснюється працівниками кадрових служб органів прокуратури на підставі штатних розписів, які затверджуються Генеральним прокурором України [3]. При цьому, пропозиції щодо оптимальної структури та чисельності штатів подаються керівниками відповідних прокуратур [11]. Така організація роботи з визначення потреби в кадрах є ефективною, оскільки тільки керівник прокуратури відповідного рівня може на підставі завантаженості прокуратури, специфіки району визначити необхідну кількість штатних прокурорів та інших працівників.

Після призначення працівника на посаду прокурора відповідного рівня починається внутрішня робота з кадрами, яка включає підвищення професійності кадрів, їх виховання та стимулювання, переміщення (службове зростання). Цей етап, на нашу думку, є одним з найбільш важливих в ка-

дровому забезпеченні, оскільки саме з моменту призначення на посаду прокурора, працівник набуває процесуальну самостійність, тобто самостійно приймає управлінські рішення, на нього покладається відповідальність за виконання своєї ділянки роботи, від ефективності його роботи тепер залежить рівень законності та правопорядку у відповідному регіоні.

Одним із напрямків внутрішньої роботи з кадрами в органах прокуратури є підвищення кваліфікації прокурорів.

Відповідно до Положення «Про єдину систему підвищення кваліфікації прокурорсько-слідчих працівників органів прокуратури України» основними складовими системи підвищення кваліфікації працівників органів прокуратури є: самостійне навчання; надання індивідуальних завдань; стажування в структурних підрозділах та кабінетах криміналістики прокуратур обласного рівня; навчально-методичні семінари, у т.ч. заняття у школах молодого спеціаліста, державного обвинувача тощо; науково-практичні конференції; навчання за окремими планами працівників, які зараховані до резерву на заміщення керівних посад; навчання в Інституті підвищення кваліфікації кадрів Академії прокуратури України [12].

Із зазначених методів підвищення кваліфікації, найбільшу цікавість представляє самостійне навчання прокурорів, яке визначено, як систематичне вивчення в індивідуальному порядку працівником прокуратури нових законодавчих актів, правових та організаційних питань прокурорської діяльності [12].

Однак, на нашу думку, самостійна робота є важливим напрямком підвищення рівня професійності прокурора і тому потребує певного розширення.

На думку Т.В.Кушнірової, яка розглядала проблему самовиховання працівників органів внутрішніх справ, найбільш суттєвими напрямками самостійної роботи вважає: валеологічний, який обумовлює важливу життєву позицію людини, зміцнення її здоров'я, гармонійного розвитку; морально-духовний, який передбачає активну роботу слідчого над своїм внутрішнім станом,

усвідомленням життєвої мети, вироблення активної життєвої позиції; інтелектуальний, що включає в себе процес засвоєння знань в різних сферах людської діяльності і науки; культурно-етичний, який ставить завдання корекції власної поведінки у відповідності з соціально прийнятими нормами; професійний, який включає оволодіння необхідними знаннями і навичками професійної діяльності слідчого [13, с.57-58].

Зважаючи на те, що в процесі реалізації правозахисної функції працівникам органів прокуратури постійно доводиться безпосередньо спілкуватися з громадянами, представниками юридичних осіб, судьями, іншими посадовими особами, виникає потреба у постійному вдосконаленні їх комунікативних, інтелектуальних здібностей, морально-етичних якостей, психологічних знань. Самостійна робота може включати вивчення відповідної літератури, підготовку виступів або статей на визначену тему, призначення керівником стажування (оскільки під час навчання інших навчається сам) тощо.

Розробники Програми підвищення кваліфікації прокурорсько-слідчих працівників повинні враховувати проблемні питання, які виникають у працівників прокуратури при виконанні своїх службових обов'язків, і включати відповідні теми в цю програму. Для цього в органах прокуратури слід запровадити практику здійснення моніторингу проблемних аспектів діяльності прокурорів, результати якого потім можуть використовуватися при розробці програми підвищення класифікації.

Для визначення професійного рівня прокурорів систематично проводиться їх атестація. Відповідно до Закону України «Про прокуратуру» атестація проводиться один раз у п'ять років [3]. Однак, на нашу думку, такої періодичності недостатньо, оскільки це не дозволить постійно відслідковувати професійний рівень прокурора. Тому періодичну атестацію, на нашу думку, слід проводити не рідше одного разу на три роки.

У разі невиконання чи неналежного виконання службових обов'язків дострокова атестація може призначатися за ініціати-

вою безпосереднього керівника або першого керівника прокуратури вищого рівня [14]. Наказом передбачена можливість ініціювання керівником дострокової атестації у випадку невиконання або неналежного виконання прокурором своїх обов'язків. Проте, призначати або не призначати дострокову атестацію фактично вирішує безпосередній керівник. Тому, вважаємо за необхідне передбачити обов'язковою дострокову атестацію у цьому випадку.

Дострокова атестація також проводиться при переведенні працівника на вищу посаду.

Важливим напрямком внутрішньої кадрової роботи є підтримання службової дисципліни в органах прокуратури, для чого передбачена система стягнень та заохочень. Дисциплінарний статут встановлює такі види дисциплінарних стягнень: 1) догана; 2) пониження в класному чині; 3) пониження в посаді; 4) позбавлення нагрудного знаку «Почесний працівник прокуратури України»; 5) звільнення; 6) звільнення з позбавленням класного чину [7]. Однак, не менш важливим є стимулювання службової дисципліни засобами заохочення. Дисциплінарним статутом прокуратури встановлені такі заходи заохочення: 1) подяка; 2) грошова премія; 3) подарунок; 4) цінний подарунок; 5) дострокове присвоєння класного чину або підвищення в класному чині; 6) нагородження нагрудним знаком «Почесний працівник прокуратури України» [7].

Для покращення службової дисципліни більше уваги слід приділяти попереджувальній (профілактичній) роботі, зміст якої складає роз'яснення серед працівників прокуратури важливості дотримання службової дисципліни та наслідків її недотримання, застосування різних заходів заохочення для стимулювання до належної службової поведінки, підвищувати морально-етичні якості працівників прокуратури, виховувати їх професійну правосвідомість, виявляти та аналізувати причини та умови порушення службової дисципліни та вживати заходів до їх усунення.

Кадрова робота в органах прокуратури потребує відповідного документального

оформлення: ведення особових справ, трудових книжок та інших кадрових документів.

Відповідно до Наказу Генерального прокурора України «Про затвердження Інструкції з обліку прокурорсько-слідчих кадрів в органах прокуратури України» від 7 січня 2012 року № 5, облік кадрів органів прокуратури здійснюється за різними показниками. Враховується загальна чисельність оперативних і технічних працівників; штатна чисельність оперативного складу; склад прокурорських працівників за віком та статтю; стаж служби в органах прокуратури; кількість працівників, які мають почесне звання; нагороджених нагрудним знаком «Почесний працівник прокуратури» [15]. Таким чином, кадровий облік, який є завершальною стадією кадрового забезпечення в органах прокуратури, дозволяє вирішити питання потреби в кадрах, завантаженість працівників, ефективність та успішність їх роботи, строк проведення атестації, необхідність направлення на стажування або підвищення кваліфікації, стан дотримання службової дисципліни і, відповідно, необхідність застосування заходів заохочення або дисциплінарного стягнення тощо. Отже, завдяки веденню кадрового обліку формуються необхідні джерела інформації для подальшого їх використання про прийнятті управлінських рішень з кадрових питань.

Тому для полегшення та підвищення якості кадрового обліку у Головному управлінні кадрового забезпечення Генеральної прокуратури України функціонує система «Кадри», яка на нашу думку, повинна функціонувати на всіх рівнях органів прокуратури.

Таким чином, кадрове забезпечення органів прокуратури можна визначити, як постійну, систематичну діяльність кадрових служб, а також керівників органів прокуратури відповідного рівня, їх заступників, а також навчальних закладів системи органів прокуратури та інших вищих навчальних закладів, яка полягає у визначенні потреби в кадрах, кваліфікаційних вимог до них, підготовці, проведенні стажування, призначенні, переведенні, вихованні, атес-

тації, службовому підвищенні працівників для органів прокуратури, а також ведення кадрової документації, її моніторинг та подання кадрових звітів.

Для підвищення ефективності реалізації правозахисної функції в органах прокуратури необхідно покращити їх кадрове забезпечення шляхом: 1) підвищення ефективності підготовки майбутніх працівників органів прокуратури: збереження на всіх кафедрах профільних дисциплін та тем (психологічна підготовка, міжнародні та конституційні права і свободи людини тощо); 2) чіткого визначення професійних та морально-етичних вимог до кандидатів на проходження стажування та призначення на посаду прокурорів; 3) розробки єдиної методики перевірки кандидата на стажування або на посаду прокурора на предмет відповідності кваліфікаційним вимогам; 4) покращення внутрішньої роботи з кадрами, зокрема, вдосконалення програми підвищення кваліфікації, в якій слід більше уваги приділяти самостійній роботі прокурора, підвищенню його професійної правосвідомості; 5) запровадження обов'язкової дострокової атестації у разі накладення на прокурора дисциплінарного стягнення та скорочення терміну планової атестації до одного разу на три роки; 6) запровадження в прокуратурах усіх рівнів комп'ютерної системи обліку кадрів.

#### Література

1. Андрюшкин, Р.В. Кадровое обеспечение государственной службы : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.14 / Р.В. Андрюшкин. – СПб., 2001. – 170 с.
2. Бандурка О. М. Управління в органах внутрішніх справ України: [Підруч.] / Бандурка О. М. — Харків: Ун-т внутр. справ, 1998. — 480 с.
3. Про прокуратуру: Закон України від 05.11.1991 № 1789-XII // Відомості Верховної Ради України, 1991. – N 53. – Ст.793
4. Про організацію роботи з кадрами в органах прокуратури України: Наказ Генерального Прокурора України №2гн від 15.12.2011 р. [Електронний ресурс] // Режим доступу: [http://www.gp.gov.ua/ua/gl.html?\\_m=publications&\\_t=rec&id=94102](http://www.gp.gov.ua/ua/gl.html?_m=publications&_t=rec&id=94102)

**АНОТАЦІЯ**

*В статті визначено зміст поняття «кадрове забезпечення органів прокуратури», з'ясовано етапи кадрового забезпечення органів прокуратури, проаналізовано недоліки роботи з кадрами в органах прокуратури та запропоновано шляхи їх усунення.*

**SUMMARY**

*The paper defined the concept of "staffing of the prosecution," clarified the stages of human organs and analyzes the shortcomings of staff management in the prosecution and the ways to address them.*

5. Про порядок стажування в органах прокуратури України: Наказ Генерального Прокурора України № 80, 30.12.2009 [Електронний ресурс] // Режим доступу: [http://www.gp.gov.ua/ua/gl.html?\\_m=publications&\\_t=rec&id=94102](http://www.gp.gov.ua/ua/gl.html?_m=publications&_t=rec&id=94102)

6. Про затвердження Кодексу професійної етики та поведінки працівників прокуратури: Наказ Генерального прокурора України №123 від 28.11.12 [Електронний ресурс] // Режим доступу: [http://www.gp.gov.ua/ua/kodet.html?\\_m=publications&\\_t=rec&id=113992](http://www.gp.gov.ua/ua/kodet.html?_m=publications&_t=rec&id=113992)

7. Про затвердження Дисциплінарного статуту прокуратури України: Постанова ВРУ від 06.11.1991 № 1796-ХІІ // Відомості Верховної Ради України, 1992. – № 4. – Ст.15

8. Про утворення Академії прокуратури України: Постанова Кабінету Міністрів України від 25 жовтня 2002 року № 1582 // <http://zakon.nau.ua/doc/?uid=1051.1522.0>

9. Шопіна І.М. Проблеми готовності до навчання у системі початкової підготовки кандидатів на посади слідчих ОВС України: / Шопіна І.М. // Актуальні проблеми управління персоналом ОВС України: Мат. наук.-практ.конф., – Харків, 24 жовт. 2002/ Нац.ун-т внутр. справ.- Х.: Вод-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2002. -С. 84-91

10. Куліш А.М. Проблеми кадрового за-

безпечення органів прокуратури України // Форум права. -2006. -№ 2. –С.94-97

11. Про організацію роботи і управління в органах прокуратури: Наказ Генерального прокурора України від 26.12.2011 №1гн [Електронний ресурс] // Режим доступу: [http://www.gp.gov.ua/ua/gl.html?\\_m=publications&\\_t=rec&id=9410](http://www.gp.gov.ua/ua/gl.html?_m=publications&_t=rec&id=9410)

12. Про затвердження Положення Про єдину систему підвищення кваліфікації прокурорсько-слідчих працівників органів прокуратури України: наказом Генерального прокурора України від 11 квітня 2007 року №583ц [Електронний ресурс] // Режим доступу: [http://www.gp.gov.ua/ua/gl.html?\\_m=publications&\\_t=rec&id=9410](http://www.gp.gov.ua/ua/gl.html?_m=publications&_t=rec&id=9410)

13. Кушнірова Т.В. Організація процесу самовиховання співробітників ОВС України: / Кушнірова Т.В. // Мат. наук.-практ. конф., Харків, 24 жовт. 2002р./ Нац. ун-т внутр.вправ.-Х.: Нац. ун-т. внутр. справ, 2002.- С.57-59

14. Про затвердження Положення про порядок проведення атестації прокурорсько-слідчих працівників органів прокуратури України: Наказ Генерального Прокурора України від 12.09.2005 №2958ц // <http://www.gp.gov.ua>

15. Про затвердження Інструкції з обліку прокурорсько-слідчих кадрів в органах прокуратури України: Наказ Генерального Прокурора України 7 січня 2012 року № 5 // <http://www.gp.gov.ua>