

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВІ ПРОБЛЕМИ СТАТУСУ ПРОКУРОРА ОБЛАСТІ: ПОГЛЯД НА РЕФОРМУВАННЯ

Анотація

В статті характеризується існуючий порядок призначення на посаду прокурора області. Виявляються недоліки в організації роботи з підбору кадрів, надаються пропозиції щодо її удосконалення.

Ключові слова: прокурор області, призначення на посаду, атестація прокурорів, кадровий резерв

Summary

The existing procedure of appointment of the regional prosecutor in the article is characterized. Disadvantages of organization of selection of personnel are revealed, ways of its improvement are offered.

Key words: regional prosecutor, appointment, prosecutors attestation, personnel reserve

Аннотация

В статье характеризуется существующий порядок назначения на должность прокурора области. Выявляются недостатки в организации работы по подбору кадров, предлагаются пути ее усовершенствования.

Ключевые слова: прокурор области, назначение на должность, атестация прокуроров, кадровый резерв

Питання кадрового забезпечення органів прокуратури України завжди було і залишається одним з найважливіших. Чи не основною внутрішньою проблемою прокурорської діяльності в сучасних умовах є удосконалення управління кадрами. Аналіз правових норм, що визначають правовий статус прокурорських працівників, свідчить про те, що значна їх частина, яка регулює порядок проходження служби в органах прокуратури, міститься у відомчих нормативних актах з окремих питань прийому, переміщення, проходження, звільнення зі служби. При цьому існуючі методи формування кадрового складу органів прокуратури не повною мірою відповідають вимогам сьогодення, а тому потребують перегляду, оскільки не розроблені чіткі й достатні вимоги до прокурорських працівників, а на їх основі –

© СУХОНОС Віктор Володимирович – доктор юридичних наук, доцент, декан юридичного факультету ДВНЗ “Українська академія банківської справи НБУ”, почесний працівник прокуратури, державний радник юстиції 3 класу

критерії, яким повинен відповідати прокурор області при його переміщенні, звільненні або залишенні на місці. У цьому сенсі залишається відкритою проблема створення та адекватного нормативного закріплення оптимальної системи підбору кадрів для посад обласних прокурорів. Відомо, що після проголошення незалежності в Україні непоодинокими були випадки, коли призначенню на дані посади сприяли “чистка” кадрів, протекціонізм, особиста відданість певній політичній силі, земляцтво або поверховий підхід до проведення підбору кандидатів на посаду прокурора області (Львівська, Івано-Франківська, Тернопільська, Житомирська, Сумська, Кіровоградська, Харківська та ін. області).

Перераховані явища негативно впливають на загальний стан підбору і розстановки кадрів прокурорів області і безпосередньо на стан законності в Україні. Тому перед прокуратурою сьогодні стоїть нагальна потреба добитися реальної незалежності, особливо при призначенні на посаду прокурорів областей, підвищення фахових вимог до кандидатів на ці посади, актуалізується подальший розвиток правових основ, організаційних форм та методів ведення кадрової політики в даній сфері.

Питання кадрового забезпечення органів прокуратури України досліджувалися різними науковцями¹ та практиками². При цьому акцент на вищеописаних проблемах зазвичай не ставиться. Здебільшого науковому аналізу піддається в цілому проблематика формування прокурорсько-слідчого корпусу прокуратури без спроби перегляду підходів до формування резерву її керівного складу. Крім того, наукові дискусії з приводу розв’язання проблем кадрового забезпечення прокурорських органів часто фокусуються тільки на потребах реформування юридичної освіти в державі³.

Загалом, розділяючи позиції вчених з ряду питань кадрового забезпечення органів прокуратури, вважаю, що варто зосередити увагу на окремих його аспектах. Метою цієї статті є аналіз організаційно-правових проблем правового статусу прокурора області в сучасних умовах і

формулювання науково обґрунтованих та обумовлених потребами практики шляхів їх вирішення.

Питання призначення на посади прокурорів областей, а також подальше проходження служби на них фрагментарно регулюється різними за юридичною силою нормативно-правовими актами. Так, відповідно до ст. 15 Закону України “Про прокуратуру” прокурорів областей призначає Генеральний прокурор України. Строк їх повноважень становить 5 років (ч. 2 ст. 2 Закону).

Вимоги до кандидатів, як правило, сформульовані в підзаконних актах і дублюють законодавчі положення. Сьогодні вимоги до кадрів органів прокуратури підвищені і тому рівень фахової підготовки, їхні ділові та моральні якості недостатні. У державі змінився характер злочинності, став гіршим стан законності, соціальні і економічні відносини потребують покращення. Тому умови підбору, призначення та перебування прокурорів областей на зазначених керівних посадах нині мають бути більш досконаліми, ніж ті, що закріплені нормативно. Отже, необхідно негайно переглянути підходи до формування резерву кадрів прокурорів областей, а головне розробити конкретні критерії, невиконання яких тягне за собою звільнення із займаної посади або переведення на іншу посаду, або nereкомендування на повторний термін. Не секрет, що практично всі прокурори областей, які у 2009-2010 рр. не рекомендовані на повторний строк, не розуміють, чому так сталося і в чому їх провина.

Наказ Генерального прокурора України № 2гн від 20.01.2006 “Про організацію роботи з кадрами в органах прокуратури” рекомендує проводити заміщення посади обласного прокурора працівниками, які перебувають у резерві.

Так, відповідно до підпункту 2.2 цього наказу на посади керівників прокуратур та структурних підрозділів можуть бути висунуті найбільш підготовлені працівники, які мають системні професійні знання, опанували основні напрями прокурорсько-слідчої діяльності, успішно виконують

службові обов'язки, проявляють ініціативу, діловитість, підвищують свій професійний рівень, **як правило**, перебувають у кадровому резерві. При чому словосполученням “як правило” (текст пп. 2.2) було доповнене окремим наказом Генпрокурора від 30.09.2008 № 2Гн-1, що дає можливість призначати на посади прокурорів області “випадкових” і належно не підготовлених осіб. Як практик з певним досвідом кадрової роботи вважаю, що претенденти в обов'язковому порядку повинні перебувати не менше трьох років у кадровому резерві органів прокуратури або бути претендентами для зарахування в цей резерв, список яких знаходиться у начальника головного управління кадрів Генеральної прокуратури України на постійному опрацюванні.

Явний недолік зазначених у нормативних актах вимог викликає певні труднощі, помилки в рішенні різних питань кадрової роботи в прокуратурі. Працівникам кадрових управлінь та відділів слід пам'ятати, що сучасна теорія управління виробила більш досконалі критерії оцінки претендентів на посаду прокурора області, а саме: спроможність приймати рішення в екстремальних ситуаціях, вміння аргументувати і робити оціночне порівняння, порівнювати переваги і недоліки різних варіантів розвитку подій і ситуацій, оцінювати їх відповідність поставленій меті, а також визначати умови і логіку розвитку подій та ситуацій; ділова орієнтація, тобто вміння бачити проблеми і способи їх вирішення; вміння працювати з цифрами і оперувати великою кількістю числової інформації; здатність до навчання, тобто до пошуку нової інформації, її опанування і вміння організувати процес навчання; системне мислення – спроможність створювати нові варіанти вирішення проблеми у ситуації, що склалася; наполегливість і цілеспрямованість, бачення мети і досягнення її згідно зі своїм рішенням; рішучість, тобто спроможність прокурора області обирати один, але необхідний варіант розвитку подій; готовність до змін, тобто здатність зорієнтуватися, адаптуватися до нових вимог; організаторські здібності – вміння направити діяльність групи людей безпосередньо в рамках свого

варіанта; комунікабельність, вміння вступати у контакт, вести бесіду, слухати і розуміти співрозмовника, а також здатність переконувати людей і вести з ними розмову у конфліктних ситуаціях та ін.

Вважаю, що зазначені критерії можуть бути покладені в основу підбору прокурорів областей, метою якого є забезпечення органів прокуратури компетентними, фізично здоровими практичними працівниками з потрібним рівнем інтелектуального, психологічного і функціонального стану, на підставі чого робляться висновки про їх відповідність пред'явленим до кандидатури вимогам з точки зору займаної посади⁴.

Крім того, в контексті удосконалення правового статусу прокурорів областей необхідно змінювати підходи до їх атестації. Наказом Генерального прокурора від 12.09.2005 № 2958ц затверджено Положення про порядок її проведення, в тому числі прокурорами областей, з метою встановити відповідають вони займаній посаді чи ні. М. Якимчук називає атестацію працівників прокуратури головним критерієм оцінки кадрів⁵.

Слід відзначити, що в сенсі рекомендацій щодо реформування органів прокуратури України відповідно до європейських стандартів (п. 5-а Рекомендації R (2000) 19 Комітету міністрів Ради Європи державам-членам щодо ролі державної прокуратури в системі кримінального судочинства від 06.10.2000 р. ⁶) держави мають вживати заходів для того, щоб призначення, просування по службі й зміна прокурорів здійснювалися за точними процедурами, які виключають будь-яку дискримінацію. Чинний порядок проведення атестації і, зокрема, її правові наслідки не можуть забезпечити незалежність прокурора області. Саме у площині вдалого співвідношення принципів централізації, єдиновладдя, передбачених ст. 6 Закону України "Про прокуратуру", із прямо не визначеним у законодавстві, але таким, що обговорюється в наукових колах, принципом внутрішньої незалежності прокурора всередині прокурорської системи⁷ знаходиться проблема порядку проведення атестації.

Атестацію прокурорів областей здійснює Вища атестаційна комісія, склад якої затверджується наказом Генерального прокурора. При цьому атестування прокурорських кадрів має проводитися на високому організаційному та правовому рівні, на засадах колегіальності, гласності, принциповості, об'єктивності та неупередженості в оцінці ділових, особистісних і морально-психологічних якостей працівників та їхнього кваліфікаційного рівня.

Однак, на практиці неможливо реалізувати дані завдання, оскільки члени Вищої атестаційної комісії здійснюють атестацію свого колеги – прокурора області, який працює в прокуратурі нижчого, підпорядкованого рівня, з яким вони постійно співпрацюють. Тут на перший план висувуються особисті взаємини прокурорських працівників, що іноді будуються на заздрощах, кар'єризмі, невиправданій принциповості, лицемірстві. Тому така атестація часто спрямовується не на визначення професійності працівника, а на розгляд його особистісних якостей, що, на мій погляд, має бути вторинним у сприйнятті прокурорського працівника. Адже оцінюються його відповідність посаді та компетенція, а не вміння подобатися керівництву. Об'єктивно оцінити морально-психологічні якості комісія не може, тому що для цього потрібні спеціальні знання. Зрозуміло, що психологічні характеристики не зможуть повністю замінити оцінку наслідків вже реально виконаної роботи, проте вони можуть спрогнозувати результати роботи в майбутньому. У зв'язку з цим таке дослідження має проводити фахівець-психолог, який повинен працювати в Генеральній прокуратурі України. Відтак і до складу комісії з атестації доречно було б включати психолога.

Особистий досвід і проведені дослідження показали, що до обставин, які негативно впливають на якість процедури атестування, в тому числі прокурорів областей, слід віднести:

– недостатні теоретико-методичні, соціально-психологічні знання працівників, які складають атестаційні характеристики, відсутність

методичних рекомендацій з конкретно поставленими питаннями, необхідними для правильної оцінки кадрів;

– відсутність належного нормативного регулювання оцінки діяльності прокурорів областей призводить до необ'єктивної оцінки їх діяльності⁸.

Якщо ж проаналізувати атестаційну картку будь-якого прокурора, то інформацію про нього можна поділити на 3 види:

- 1) особисті якості (11 позицій);
- 2) функціонально-психологічні якості (5 позицій);
- 3) професійні якості (5 позицій).

Як бачимо, більш якісному дослідженню підлягають особисті якості прокурора області. Вважаю, що таке відхилення на користь функціонально-психологічних і професійних якостей прокурора області нічим не виправдане⁹.

Крім того, не врегульований порядок призначення членів атестаційних комісій, зокрема й Вищої атестаційної комісії. Очевидно, це прояв принципу єдиновладдя.

На думку В. Остапчука, до складу атестаційних комісій мають входити ветерани органів прокуратури, викладачі вищих юридичних навчальних закладів та ін.¹⁰ Проте досвід показує, що до складу Вищої атестаційної комісії необхідно включати декількох працівників прокуратур великих областей. Персональний склад Вищої атестаційної комісії повинен затверджувати особисто Генеральний прокурор України після отримання проекту наказу з персональним складом членів атестаційної комісії завізованого усіма заступниками. Саме вони будуть нести персональну відповідальність за професійну майстерність і ділову кваліфікацію рекомендованих членів Вищої атестаційної комісії.

При прийнятті виваженого рішення про призначення на посаду прокурора області необхідною передумовою є професійна кваліфікація працівника-претендента. Тим більше, що претенденти на такі посади зобов'язані постійно підвищувати свої ділову кваліфікацію і професійну

майстерність. У зв'язку з цим підвищення кваліфікації майбутніх керівних прокурорських працівників потребує подальшого розвитку її правових, організаційних та методичних основ.

Незважаючи на те, що поняття ділова кваліфікація і професійна майстерність тісно пов'язані, вони не підмінюють одне одного. Якщо підвищення ділової кваліфікації ми розуміємо як безперервний процес отримання професійних знань і умінь, чого вимагає постійне зростання вимог до професійних стандартів прокурорсько-слідчих працівників, метою якого є їх підготовка до успішного виконання завдань, що поставлені державою перед органами прокуратури, то професійною майстерністю ми вважаємо системну організацію свідомості психіки людини, при якій досягається психологічна якість особистості, яка забезпечує успішне оволодіння професійною майстерністю, що задовольняє працівника в обраній спеціальності. Як правило, питання про визначення профмайстерності виникає у тих випадках, коли ефективність роботи прокурора області зовсім низька, він допускає суттєві помилки при вирішенні службових завдань. Тому можна зробити висновок про те, що над підвищенням ділової кваліфікації можна і потрібно працювати, а відсутність у працівника профмайстерності взагалі не дозволяє йому займатися прокурорсько-слідчою діяльністю в органах прокуратури.

На жаль, в Україні остаточно не визначена система безперервного підвищення кваліфікації кадрів органів прокуратури. Тому практика пішла по шляху розробки в прокуратурах областей положень про єдину систему безперервного навчання прокурорсько-слідчих кадрів.

Відділи кадрів зобов'язані координувати проведення всіх заходів з навчання працівників та контролювати їх виконання.

Теоретично така схема навчання оцінюється непогано, хоча практично вона не виконується. Тому вважаю, що оскільки підвищення кваліфікації працівників прокуратури має являти собою сукупність цілеспрямованих взаємопов'язаних заходів щодо забезпечення безперервного процесу

вдосконалення рівня їх професійної майстерності, слід забезпечити єдність методології планування і проведення навчальних заходів як за місцем роботи, так і в навчальному закладі системи підвищення кваліфікації, а також самостійного навчання кадрів. У цьому сенсі актуальним є питання про управління системою підвищення кваліфікації. На нашу думку, воно повинно здійснюватися Головним управлінням кадрового забезпечення Генеральної прокуратури України, яке прогнозує, визначає поточну і перспективну необхідність підвищення кваліфікації кадрів; планує та регулює професійне навчання кадрів; здійснює організаційно-методичне забезпечення професійної підготовки та перепідготовки кадрів; організовує роботу з адаптації молодих спеціалістів на робочих місцях; забезпечує координацію і взаємодію навчальних закладів прокуратури, наукових установ з підвищення кваліфікації прокурорських кадрів; контролює діяльність з підвищення кваліфікації працівників прокуратури; здійснює підготовку проектів відомчих нормативних актів з підвищення кваліфікації.

Відділи кадрів прокуратури АРК, прокуратур областей, міст Києва і Севастополь планують навчання та підготовку кадрів, організовують підготовку, перепідготовку працівників і підвищення їх кваліфікації.

Прокурори міст, районів та прирівняні до них: організовують навчання працівників на постійно діючих семінарах з підвищення кваліфікації в містах і районах та керують ними; затверджують плани самостійного навчання працівників і контролюють їх виконання¹¹.

На наш погляд, вимагає перегляду і встановлена пп. 4.5 наказу Генпрокурора від 20.01.2006 № 2гн періодичність підвищення кваліфікації працівників в НАПУ – не рідше як один раз на п'ять років. Аналогічний строк був встановлений ще в наказі Генерального прокурора СРСР від 02.10.1990 № 27.

В сучасних умовах підвищення кваліфікації в НАПУ набуває особливої актуальності. При цьому слід врахувати рекомендації Міжнародної конференції: “Європейські стандарти професійної підготовки прокурорів і

суддів”, яка відбулася 25-26 листопада 2010 р. у м. Києві, де було зазначено, що Національна академія прокуратури України у складі її трьох інститутів відповідає усім стандартам Європейського Союзу та Ради Європи. Тому вважаю, що її необхідно включити до системи органів прокуратури в проекті Закону “Про прокуратуру”, який буде розглядатися у Верховній Раді України.

Практика свідчить, що періодичність підвищення кваліфікації слід скоротити до 3 років з переглядом відповідних програм, які забезпечують більш мобільне навчання, виходячи з потреб боротьби із злочинністю та зміцнення законності.

Водночас важливо відмітити, що, враховуючи значну чисельність кадрів органів прокуратури, при існуючій періодичності підвищення кваліфікації прокурорсько-слідчі працівники зможуть підвищувати свою ділову кваліфікацію та професійну майстерність при наймі лише один раз на 15 років. Тому потребує вирішення питання створення розгалуженої системи підвищення кваліфікації шляхом утворення регіональних навчальних центрів. В Україні нормативно закріплена ідея (але не більше) проводити підвищення кваліфікації в регіонах. Так, наказом Генпрокурора “Про організацію взаємодії органів прокуратури України з Національною академією прокуратури України” від 05.06.2006 № 1183ц передбачено, що для проведення регіональних навчальних заходів визначаються базові прокуратури з прикріпленням до них відповідних прокуратур.

Іншою необхідною вимогою до претендента на посаду прокурора області має бути не лише певний строк роботи в органах прокуратури чи суду, як цього вимагає закон, а й перебування в межах цього строку на певних посадах в органах прокуратури (прокурор великого міста, заступник прокурора області, керівник управління Генеральної прокуратури України при умові, що він обіймав посаду міськрайпрокурора). Такий підхід, з одного боку, сприятиме отриманню та накопиченню працівником практичного

досвіду, необхідного для керівної посади, а з іншого – дасть змогу вищестоящому органу оцінити його придатність до роботи на такій посаді.

Лише працівники, які виконали всі перераховані вимоги, можуть бути зараховані до резерву або у разі форс-мажорних обставин призначені на посаду прокурора області. Створення кадрового резерву – це дуже відповідальна дія, яка покликана забезпечити насамперед планомірну заміну посадових осіб, які згідно із законом і конкретно визначеними критеріями втратили можливість бути перепризначеними. Тому підбір кандидатур для зарахування їх до дійового кадрового резерву є важливим напрямком кадрової роботи в органах прокуратури, яка вимагає відповідного нормативного забезпечення.

Відомо, що в останні роки перепризначення прокурорів областей відбувалося з різних причин повільно, навіть не враховуючи їх професійну майстерність і ділову кваліфікацію. Так, тільки в Сумській області за останні 10 років було змінено сім прокурорів області. Тому сьогодні необхідно створити новий резерв з осіб, які бажають бути призначеними на цю посаду і відповідають необхідним вимогам.

Для цього, твердо переконаний автор, слід запровадити конкурсний відбір претендентів на звільнену посаду прокурора області, як у деяких європейських країнах. Конкурс надасть можливість виявити осіб, які вважають, що за своїм фахом можуть бути призначеними на цю посаду.

Після певної роботи з претендентами, головне управління кадрів Генеральної прокуратури України підготує проект наказу про зарахування необхідної кількості претендентів до резерву прокурорів областей.

Виходячи із зазначеного, необхідно розробити нове “Положення про роботу з резервом кадрів в органах прокуратури України”, в якому необхідно передбачити такі принципи формування:

– планова достатність, тобто кількість осіб на заміщення вакантних посад повинна бути такою, щоб забезпечувати своєчасне призначення;

– реальність – наявність у резерві конкретних прокурорських працівників, підготовлених для заміщення посади саме прокурора області;

– планова спеціалізація – забезпечення необхідної професійної підготовки резервіста для зарахування на конкретну посаду з урахуванням його віку і змін у суспільстві. Цим обов'язково забезпечується право прокурорських працівників на кар'єрне службове просування.

Отже, можна зробити висновок про те, що після проведення конкурсів, формування кадрового резерву на посади прокурорів областей передбачає такі етапи: визначення кандидатів для зарахування до резерву, які після певної підготовки можуть бути призначені на цю посаду; забезпечення необхідної професійної підготовки резервіста до зайняття посади; забезпечення необхідної морально-психологічної підготовки до заняття посади; вивчення і оцінка професійної підготовки і ділової кваліфікації осіб, що зараховані до дійового кадрового резерву.

Дослідження і досвід дають право стверджувати, що у “Положенні про роботу з резервом кадрів в органах прокуратури України” повинні бути відображені такі форми підготовки резервістів: індивідуальні заняття; проведення стажування як на місці, так і у вищестоящих прокуратурах, а також у прокуратурах з більшим обсягом роботи; залучення до роботи з підготовки проектів управлінських документів, матеріалів для розгляду на колегії; залучення у бригади для перевірки міськрайпрокуратур; залучення до складання аналізу прокурорської діяльності з різних питань; виконання обов'язків на посаді, на яку працівник зарахований до резерву; підготовка і виступ на семінарах і науково-практичних конференціях з проблемних питань; навчання в інституті підвищення кваліфікації Національної академії прокуратури України.

Такий підхід до створення і роботи з резервом є більш зваженим, демократичним, прозорим та професійним.

1. Організаційно–правові проблеми кадрового забезпечення органів прокуратури / В.В. Сухонос, І.Є. Марочкін, В.В. Богуцький. – Суми : Видавництво «Слобожанщина»,

2000. – 220 с.; Шинальський О. Відмова від застарілих підходів та запровадження сучасних методів добору та розстановки кадрів – неодмінна запорука подальшого розвитку органів прокуратури незалежної демократичної України / О. Шинальський // Вісник Національної академії прокуратури України. – 2008. – № 2. – С. 22–26. **2.** Шевченко Л. Підвищувати ефективність роботи з кадрами / Л. Шевченко // Прокуратура. Людина. Держава. – 2004. – № 3. – С. 10–19; Остапчук В. Щодо проблем добору кадрів для органів прокуратури / В. Остапчук // Вісник прокуратури. – 2009. – № 4. – С. 9–17; Остапчук В. Добір кадрів для органів прокуратури / В. Остапчук // Вісник прокуратури. – 2010. – № 1. – С. 8–17. **3.** Актуальні проблеми професійної підготовки суддів, прокурорів та працівників правоохоронних органів : зб. матеріалів міжнародної науково–практичної конференції (Київ, 23 квітня 2009 року) / [редкол.: Г.П. Серeda (відпов. ред.), М.К. Якимчук, В.М. Куц та ін.]. – К. : Генеральна прокуратура України, Національна академія прокуратури України, 2009. – 80 с. **4.** Зеленецький В. С. Методологические основы борьбы с преступностью : учебное пособие / В. С. Зеленецький. – Х. : ИПК Прокуратуры СССР, 1989. – С. 96. **5.** Якимчук М. Проблеми управління в органах прокуратури України : теорія і практика : моногр. / М. Якимчук. – К. : Інститут держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2001. – С. 352. **6.** Рекомендація R (2000) 19 Комітету міністрів Ради Європи державам-членам від 06.10.2000 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.uar.org.ua/ua/actions/point-of-view/prosecutors-part-in-the-system-of-criminal-trials/index.html. – Загол. з екрану. **7.** Полянський Ю. Посилення гарантій незалежності органів прокуратури та прокурорів / Ю. Полянський, В. Долежан // Реформування органів прокуратури України : проблеми і перспективи : Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (2–3 жовтня 2006 р.). – К. : Академія прокуратури України, 2006. – С. 57. **8.** Сухонос В. В. Залежність службової кар'єри від оцінки рівня професійної діяльності кадрів органів прокуратури // Прокуратура. Людина. Держава. – 2004. – № 7. – С. 29-34. **9.** Сухонос В. В. Необхідність підвищення кваліфікації прокурорських кадрів у сучасних умовах: збірник наукових праць ІПК Генеральної прокуратури України. – Х., 1999. – С. 224-228. **10.** Остапчук В. Щодо змісту професіоналізму прокурора / В. Остапчук // Вісник прокуратури. – 2007. – № 3. – С. 62. **11.** Організаційно–правові проблеми кадрового забезпечення органів прокуратури / В.В. Сухонос, І.Є. Марочкін, В.В. Богущкий. – Суми : Слобожанщина, 2000. – С. 162-164.