

Колеснік Т. В.,
*доктор юридичних наук, доцент,
 професор кафедри цивільно-правових дисциплін
 Донецького юридичного інституту
 Міністерства внутрішніх справ України*

ЗАСТОСУВАННЯ СПЕЦІАЛЬНИХ ДИСЦИПЛІНАРНИХ СТЯГНЕНЬ ДО ОКРЕМОЇ КАТЕГОРІЇ ПРАЦІВНИКІВ

APPLICATION OF SPECIAL DISCIPLINARY PENALTIES TO INDIVIDUAL CATEGORY OF EMPLOYEES

У статті розглянуто питання правового регулювання дисциплінарної відповідальності суддів і працівників прокуратури. Акцентовано увагу на дієвості норм чинного законодавства щодо дисциплінарних стягнень, які можуть застосовуватися до окремої категорії працівників за вчинення дисциплінарного проступку. Проведено порівняльний аналіз положень законів і дисциплінарних статутів. Досліджено науково-теоретичні підходи із зазначених питань.

Ключові слова: *дисциплінарна відповідальність, методи забезпечення дисципліни праці, дисциплінарні стягнення, судова реформа.*

В статье рассмотрены вопросы правового регулирования дисциплинарной ответственности судей и работников прокуратуры. Акцентируется внимание на действенности норм действующего законодательства по дисциплинарных взысканий, которые могут применяться к отдельной категории работников за совершение дисциплинарного проступка. Проведен сравнительный анализ положений законов и дисциплинарных уставов. Исследованы научно-теоретические подходы по указанным вопросам.

Ключевые слова: *дисциплинарная ответственность, методы обеспечения дисциплины труда, дисциплинарные взыскания, судебная реформа.*

The article deals with issues of legal regulation of disciplinary liability of judges and employees of the prosecutor's office. The emphasis is placed on the effectiveness of the norms of the current legislation on disciplinary penalties, which can be applied to a separate category of employees for committing a disciplinary offense. A comparative analysis of the provisions of the laws and disciplinary statutes has been carried out. The scientific-theoretical approaches on the specified issues are investigated.

Key words: *disciplinary responsibility, methods of ensuring the discipline of labor, disciplinary enforcement, judicial reform.*

Постановка проблеми. Ефективність дисциплінарної відповідальності працівників в умовах стрімкого соціально-економічного розвитку суспільства є нагальною проблемою вдосконалення норм цього інституту трудового права та приведення його у відповідність до міжнародних стандартів. Наявність у Кодексі законів про працю (далі – КЗпП України) двох дисциплінарних стягнень свідчить про обмеженість роботодавця у виборі дисциплінарних покарань. Тобто альтернативою для догани є тільки звільнення працівника. У свою чергу законодавством передбачена правова можливість накладення на окремі категорії працівників інших дисциплінарних стягнень, аніж ті, що передбачені в ст. 147 КЗпП України [1]. Спеціальна дисциплінарна відповідальність вирізняється спеціальним порядком накладення дисциплінарних стягнень і передбачає певну специфіку притягнення окремих категорій працівників уповноваженими особами чи колегіальними органами до дисциплінарної відповідальності.

Метою статті є порівняльно-правовий аналіз порядку притягнення до спеціальної дисциплінарної відповідальності особливої категорії державних службовців суддів і працівників прокуратури.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Наукові праці свідчать про те, що інститут дисциплінарної відповідальності входить до кола питань, які потребують дослідження. Окрема увага приділялась

цьому питанню у наукових працях таких учених, як М.І. Іншин, В.Л. Костюк, Р.З. Лівшиць, П.С. Луцюк, С.М. Прилипка, Н.М. Хуторян, В.І. Щербина, О.М. Ярошенко, та інших відомих науковців у галузі трудового права. Не зменшуючи значення та цінність наукових робіт вказаних авторів, необхідно зазначити, що окреслена тематика дослідження постійно обговорюється у наукових колах. Оскільки зміни, що відбуваються в правовому регулюванні дисциплінарної відповідальності окремих категорій працівників, суддів та прокурорів, актуалізують потребу його переосмислення в сучасних умовах стрімкого розвитку євроінтеграційних процесів.

Виклад основного матеріалу. Дисциплінарна відповідальність працівників – ефективний засіб впливу на дисципліну працівників, юридична гарантія належного виконання ними трудових обов'язків, реалізація прав, дотримання обмежень і заборон [2, с. 142]. Як зазначав О.І. Процевський, дисциплінарна відповідальність спрямована на приведення дій працівника у відповідність до правил поведінки, що встановлені суспільством або колективом, якщо порушується та чи інша локальна норма [3, с. 142]. Отже, порушення локальних норм, таких як внутрішній трудовий розпорядок чи дисциплінарний статут, призводить до застосування до працівника дисциплінарних заходів, які мають виправити його поведінку. С.С. Ковальов обґрунтовано стверджує: «Про-

цедура та строки притягнення до дисциплінарної відповідальності суддів, військовослужбовців, працівників органів внутрішніх справ, митників досить суттєво відрізняються від норм, що застосовуються до основної маси працівників – це пов'язано з особливим характером здійснюваної ними діяльності, більш небезпечними суспільними наслідками правопорушень, необхідністю більш чіткого прописування стадій дисциплінарного провадження, а також є додатковою гарантією їхньої незалежності піз час здійснення повноважень» [4, с. 422].

Отже, сьогодні діє низка нормативних актів, які визначають не лише розширений перелік дисциплінарних стягнень. Зокрема, з урахуванням специфіки роботи в окремих сферах діяльності також діють самостійні (окремі) процедури притягнення певної категорії працівників до дисциплінарної відповідальності.

Що стосується особливостей роботи державних службовців, то питання притягнення їх до дисциплінарної відповідальності нині перебувають у полі зору законодавця та є у процесі реформації. Це доводить соціалізацію процесу притягнення державних службовців до відповідальності та реалізацію соціальної та захисної функцій трудового права в таких процедурах. При цьому необхідно констатувати, що до сьогодні зберігається правова позиція законодавця щодо накладення дисциплінарних санкцій у спосіб єдиноначального або колегіального рішення. На відміну від загального порядку притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності, єдиноначальним рішенням органу, якому надано право прийняття на роботу (обрання, затвердження і призначення на посаду) цього працівника, притягнення державних службовців реалізується як у рішеннях керівника без участі інших осіб, так і із залученням колегіального органу для вирішення такого питання.

Тобто державні службовці, як і інші категорії працівників, порушують трудову (службову) дисципліну, а під час вирішення питання притягнення їх до дисциплінарної відповідальності потребують захисту своїх прав. Попри всі аргументи щодо підвищення рівня відповідальності державних службовців, цей процес має відповідати всім правовим принципам, спрямованим на їхній захист. Водночас специфіка та характер роботи державних службовців свідчать про необхідність мінімізації стороннього впливу на таких працівників, а отже, питання застосування до них дисциплінарних санкцій, суворіших, ніж зауваження, приймається колегіальним шляхом, що, на наш погляд, цілком виправдано як із позиції мінімізації тиску на державного службовця, так і з позиції захисту його трудових прав та інтересів. Така диференціація в особливостях притягнення державних службовців до дисциплінарної відповідальності є необхідною умовою законності в питаннях забезпечення дисципліни праці цієї категорії працівників.

Сьогодні досить підвищена увага громадськості до дисципліни на робочому місці державних службовців і підвищена відповідальність цієї категорії працівників, що зумовлюють необхідність подаль-

шого розвитку практики притягнення їх до дисциплінарної відповідальності. До того ж необхідно зазначити, що, зважаючи на те, що службово-трудова відносина є складником предмета трудового права, то, відповідно, і специфічні заходи захисту прав працівників застосовуються до цієї категорії працюючих. Водночас особливості притягнення державних службовців до дисциплінарної відповідальності на базі єдиноначальних і колегіальних рішень виправдовують себе і вкотре доводять дієвість принципу трудового права єдності та диференціації.

Варто зазначити, що державні службовці – це особлива категорія працюючих, до якої законодавством передбачено особливий порядок притягнення до дисциплінарної відповідальності, керуючись положеннями спеціальних законів і дисциплінарних статутів. У період 2014–2016 років в Україні відбулася масштабна реформа системи дисциплінарної відповідальності суддів. Реформа була зумовлена двома ключовими чинниками: очищення судової системи від суддів, які її скомпрометували, а також перезавантаження складу Вищої ради юстиції (далі – ВРЮ) та Вищої кваліфікаційної комісії суддів України (далі – ВККС). По-друге, приведення системи дисциплінарної відповідальності суддів у відповідність до європейських стандартів.

Варто звернути увагу на те, що відповідне функціонування судової гілки влади безпосередньо забезпечується відповідальною професійною діяльністю суддів. Безвідповідальне чи протиправне виконання судьями своїх повноважень, зловживання своїми повноваженнями знецінює роль суду у сучасній демократичній державі та стає загрозою демократії. Саме тому вважаємо цілком виправданим звернення особливої уваги законодавця у процесі судової реформи на дисциплінарну відповідальність суддів [5, с. 178].

На виконання цих цілей було прийнято кілька нормативно-правових актів, зокрема Закон України «Про відновлення довіри до судової влади в Україні» у квітні 2014 р., Закон України «Про забезпечення права на справедливий суд» у лютому 2015 р., Закон України «Про внесення змін до Конституції України (щодо правосуддя)» та Закон України «Про судоустрій і статус суддів» у червні 2016 р., а також Закон України «Про Вищу раду правосуддя» у грудні 2016 р.

Унаслідок реформи всі повноваження щодо дисциплінарної процедури передані до Вищої ради правосуддя (далі – ВРП). Відповідно до закону, для розгляду справ щодо дисциплінарної відповідальності суддів, ВРП формує дисциплінарні палати, які є судами першої інстанції для розгляду дисциплінарних справ. Апеляційний перегляд рішень дисциплінарних палат здійснює ВРП (без участі членів відповідної дисциплінарної палати, які первинно розглядали справу), а касаційний – Велика палата Верховного Суду [6]. У Законі України «Про судоустрій і статус суддів» у ст. 106 «Підстави дисциплінарної відповідальності судді» визначено 24 підстави для дисциплінарної відповідальності суддів [7].

Ця кількість є значно більшою, аніж у попередньому законодавстві. До прийняття Закону України «Про забезпечення права на справедливий суд» закон визначав лише 6 підстав для дисциплінарної відповідальності суддів.

Відповідно до ст. 108. Закон України «Про судоустрій і статус суддів», дисциплінарне провадження щодо судді здійснюють дисциплінарні палати Вищої ради правосуддя у порядку, визначеному Законом України «Про Вищу раду правосуддя», з урахуванням вимог цього Закону. Законодавець визначив у ст. 109. види дисциплінарних стягнень, що можуть застосовуватися стосовно суддів: 1) попередження; 2) догани – з позбавленням права на отримання доплат до посадового окладу судді протягом одного місяця; 3) суворі догани – з позбавленням права на отримання доплат до посадового окладу судді протягом трьох місяців; 4) подання про тимчасове (від одного до шести місяців) відсторонення від здійснення правосуддя – з позбавленням права на отримання доплат до посадового окладу судді та обов'язковим направленням судді до Національної школи суддів України для проходження курсу підвищення кваліфікації, визначеного органом, що здійснює дисциплінарне провадження щодо суддів, та подальшим кваліфікаційним оцінюванням для підтвердження здатності судді здійснювати правосуддя у відповідному суді; 5) подання про переведення судді до суду нижчого рівня; 6) подання про звільнення судді з посади.

Відповідно до статистичних показників у 2017 році найчастіше дисциплінарні палати ВРП накладали на суддів стягнення у вигляді подання на звільнення з посади – у 56 випадках із 88. Також на суддів накладалися стягнення у вигляді попередження – у 17 випадках, догани та суворі догани – у 8 випадках, подання про тимчасове відсторонення від здійснення правосуддя – у 7 випадках. Водночас санкція у вигляді подання про переведення на посаду судді нижчого рівня не була застосована жодного разу [6].

Відповідно до статистичних даних, оприлюднених на офіційному сайті Вищої ради правосуддя, до дисциплінарної відповідальності у 2018 році було притягнуто 176 суддів, у 2019 році станом на 20 січня притягнуто 8 суддів. На суддів накладено такі види стягнень: догана з позбавленням права на отримання доплат до посадового окладу судді протягом одного місяця, попередження – у 3 випадках, подання про звільнення з посади – у 3 випадках, подання про тимчасове, строком на шість місяців, відсторонення від здійснення правосуддя з позбавленням права на отримання доплат до посадового окладу судді та обов'язковим направленням судді до Національної школи суддів України для проходження курсу підвищення кваліфікації з антикорупційного законодавства та суддівської етики, з подальшим кваліфікаційним оцінюванням для підтвердження здатності судді здійснювати правосуддя у відповідному суді [8].

Дисциплінарне стягнення до судді застосовується не пізніше 6 місяців із дня відкриття провадження

в дисциплінарній справі, але не пізніше року з дня вчинення проступку, без урахування тимчасової непрацездатності або перебування судді у відпустці, але не пізніше трьох років із дня вчинення проступку без урахування часу тимчасової непрацездатності або перебування судді у відпустці чи здійснення відповідного дисциплінарного провадження [7].

Єдиний державний реєстр судових рішень містить 13 рішень Великої палати Верховного Суду за позовами суддів (колишніх суддів) на рішення ВРП за результатами оскарження рішень дисциплінарних палат у дисциплінарних справах (станом на 10 липня 2018 р.). Відповідно до ст. 52 Закону України «Про Вищу раду правосуддя» (витяг): Рішення ВРП, ухвалене за результатами розгляду скарги на рішення Дисциплінарної палати, може бути оскаржене та скасоване виключно з таких підстав: 1) склад ВРП, який ухвалив відповідне рішення, не мав повноважень його ухвалювати; 2) рішення не підписано будь-ким із складу членів ВРП, які брали участь в його ухваленні; 3) суддя не був належним чином повідомлений про засідання ВРП; 4) рішення не містить посилок на визначені законом підстави дисциплінарної відповідальності судді та мотиви, з яких ВРП дійшла відповідних висновків. У ст. 57 цього Закону міститься такий самий список підстав для оскарження рішення ВРП про звільнення судді з посади (крім підстави про неналежне повідомлення про засідання ВРП) [9].

Серйозною проблемою дисциплінарної практики є неуніфікованість підходів різних дисциплінарних палат щодо накладення дисциплінарних стягнень за аналогічні проступки. Різні підходи дисциплінарних палат і непропорційність у накладенні дисциплінарних стягнень здебільшого не можуть бути виправлені на рівні ВРП, адже дисциплінарні палати ВРП не надають заявникам дозволу на оскарження. Відповідно до Закону України «Про Вищу раду правосуддя» скажник може оскаржити рішення у дисциплінарній справі, якщо дозвіл на таке оскарження надасть відповідна дисциплінарна палата, яка розглядала справу.

Певні зміни відбулися також у регламентації норм щодо дисциплінарної відповідальності працівників органів прокуратури. Відповідно до Закону України «Про прокуратуру» були сформовані в нинішньому складі органи прокурорського самоврядування: Рада прокурорів України та Кваліфікаційно-дисциплінарна комісія прокурорів (далі – КДКП, або Комісія). Наприклад, згідно із Законом, КДКП – колегіальний орган, що відповідно до своїх повноважень визначає рівень фахової підготовки осіб, які виявили намір обійняти посаду прокурора, та вирішує питання щодо дисциплінарної відповідальності, переведення та звільнення прокурорів із посади (ч. 1 ст. 73 Закону) [10]. Крім Закону, до основних правових засад діяльності КДКП належить Положення про порядок роботи Кваліфікаційно-дисциплінарної комісії прокурорів, прийняте Всеукраїнською конференцією працівників прокуратури 28 квітня 2016 р. (далі – Положення) [11].

Створення органів, подібних до КДКП, є поширеним явищем серед інших професій у багатьох країнах. Найбільш поширені вони в суддівському середовищі. Можна навіть вважати, що кваліфікаційні комісії, які створюються для суддівського корпусу, є зразком для інших, оскільки знайшли відображення не лише в національних нормативних актах, але й у міжнародних документах; сформовано так звані «міжнародні стандарти» функціонування й діяльності органів, що беруть участь у формуванні суддівського корпусу, вирішенні питань кар'єрного просування суддів, притягненні їх до відповідальності та звільнення [12, с. 76]. Ідея запровадження таких інститутів є одним із важливих етапів формування прокуратури європейського зразка.

Відповідно до закону керівники органів прокуратури позбавлені монопольного права притягувати підлеглих прокурорів до дисциплінарної відповідальності. Функція здійснення дисциплінарного провадження стосовно всіх без винятку прокурорів тепер належить КДКП – колегіальному органу, який повинен неупереджено розглядати дисциплінарні скарги на прокурорів, з одного боку, забезпечуючи заслужене покарання у разі вчинення проступків, а з іншого – захищаючи прокурорів як від свавілля керівників, так і від безпідставних і необґрунтованих скарг [13, с. 18].

Усі дисциплінарні скарги, які подаються до КДКП, автоматично розподіляються між членами Комісії. За результатами вивчення отриманої скарги член Комісії приймає рішення про відкриття дисциплінарного провадження або про відмову в його відкритті.

Відмовити у відкритті дисциплінарного провадження Закон України «Про прокуратуру» дає змогу лише в таких випадках:

1) якщо скарга не містить конкретних відомостей про наявність ознак дисциплінарного проступку (саме ознак, а не доведеного факту вчинення проступку);

2) скарга є анонімною; скарга подана з підстав, не передбачених Законом;

3) особа, стосовно якої подано скаргу, більше не є прокурором.

У разі прийняття рішення про відкриття дисциплінарного провадження член Комісії проводить перевірку обставин, повідомлених у скарзі, за результатами чого готує вмотивований висновок про наявність або відсутність дисциплінарного проступку прокурора. Такий висновок передається на розгляд Комісії, на засідання якої запрошуються як особа, що подала скаргу, так і прокурор, стосовно якого відкрито дисциплінарне провадження.

У Законі визначено, що розгляд висновку Комісією відбувається на засадах змагальності, щоправда, в цьому випадку цей принцип інтерпретовано досить своєрідно – Комісія заслуховує пояснення прокурора, стосовно якого здійснюється дисциплінарне провадження, та члена Комісії, який готував висновок. За необхідності Комісія може заслухати також пояснення інших осіб, до яких, очевидно, належить

і скаржник, який також запрошується на засідання. Отже, скаржник не розглядається як повноцінна сторона дисциплінарного процесу, а лише як особа, яка надала Комісії певну інформацію. Ба більше: сама Комісія в цьому випадку не є безстороннім арбітром, який оцінює аргументи скаржника та прокурора (що є основною характеристикою змагального процесу), а виступає у двоякій ролі і «обвинувача», і арбітра (що характерно для інквізиційного процесу).

Згідно із Законом, прокурора можна притягнути до дисциплінарної відповідальності з підстав, визначених «... в порядку, передбаченому дисциплінарним статутом прокуратури України, затвердженому постановою Верховної Ради України від 6 листопада 1991 р. № 1796-ХІІ, фактично за три групи порушень:

1) неналежне виконання службових обов'язків (зокрема, зволікання з розглядом звернень, розголошення охоронюваної законом таємниці, порушення правил внутрішнього службового розпорядку, втручання в роботу інших прокурорів і незаконний вплив на них, порушення презумпції невинуватості);

2) порушення вимог стосовно етичної поведінки прокурорів (грубе порушення правил прокурорської етики; вчинення дій, які порочать звання прокурора і можуть викликати сумнів у його необ'єктивності, неупередженості та незалежності або у чесності та невідкупності органів прокуратури загалом чи допущення менш тяжкого порушення етичних вимог два і більше разів за рік);

3) порушення визначеного порядку подання майнової декларації. У рамках кримінального провадження прокурором можуть бути вчинені всі перелічені дисциплінарні проступки, за винятком пов'язаних з обов'язком декларування майнового стану. Будь-хто, кому стало відомо про вчинення прокурором дисциплінарного проступку, може звернутись до КДКП з відповідною дисциплінарною скаргою.

Відповідно до ст. 9. Дисциплінарного статуту прокуратури України за вчинення проступку можуть бути застосовані 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. Дисциплінарне стягнення застосовується протягом одного місяця з дня виявлення проступку, не враховуючи часу службової перевірки, тимчасової непрацездатності працівника та перебування його у відпустці, але не пізніше одного року з дня вчинення проступку. Строк проведення службової перевірки не може перевищувати двох місяців. За один і той самий проступок може бути накладене тільки одне дисциплінарне стягнення.

Відповідно до ч. 1 ст. 50 Закону прокурор може оскаржити рішення, прийняте за результатами дисциплінарного провадження, до адміністративного суду або до Вищої ради правосуддя протягом одного місяця з дня вручення йому чи отримання ним поштою копії рішення. Норми такого ж змісту наве-

дено в п. 148 Положення про порядок роботи Кваліфікаційно-дисциплінарної комісії прокурорів.

Отже, ані норми Закону України «Про прокуратуру», ані відомчого Положення про діяльність КДКП не визначають права особи, яка подала скаргу, оскаржувати в судовому порядку рішення Комісії за результатами розгляду дисциплінарної скарги, а тим паче – індивідуального рішення члена КДКП про відмову у відкритті провадження за скаргою. Згідно з ч. 10 ст. 78 Закону особа, яка подала дисциплінарну скаргу про вчинення прокурором дисциплінарного проступку, має право оскаржити рішення Комісії до ВРП лише за наявності дозволу Комісії на таке оскарження. Тобто навіть саме право на подання такої скарги може виникнути лише з волі та дозволу Комісії, чие рішення підлягає оскарженню.

Загалом, варто зазначити, що процедури притягнення до дисциплінарної відповідальності суддів і прокурорів характеризуються колегіальними діями уповноважених суб'єктів, при цьому зміст колегіальних рішень зумовлений характером

роботи таких категорій працівників, як державні службовці. Окремо необхідно виділити наявність у законодавстві таких процедур дисциплінарних проваджень, які дають змогу повною мірою реалізувати право працюючого на захист своїх прав та інтересів.

Висновки. Вищевикладені положення доводять, що забезпечення дисципліни праці незалежно від категорії працівника передбачає застосування дисциплінарних стягнень на підставі законодавства та за процедурами, визначеними загальним або спеціальним законодавством, що цілком відповідає умовам індивідуалізації умов праці за характером роботи. Водночас строки притягнення до дисциплінарної відповідальності окремих категорій працівників різняться. У підсумку наведене обґрунтовує, що особливості притягнення до дисциплінарної відповідальності окремих категорій працівників реалізується повною мірою в інституті трудового права «дисципліна праці» завдяки принципу «єдності та диференціації».

ЛІТЕРАТУРА:

1. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII. *Інформаційно-пошукова система «Законодавство України»*. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 15.01.2019).
2. Іншин М.І., Щирбина В.І., Ваганова І.М. Юридична відповідальність та інші примусові заходи у трудовому праві: навч. посібник. Харків: «Золота миля», 2012. 495 с.
3. Процевский А.И. Предмет советского трудового права. М.: «Юридическая литература», 1979. 222 с.
4. Ковальов С.С. Щодо строків та особливостей притягнення до дисциплінарної відповідальності окремих категорій працівників. *Публічне право*. 2012. № 4 (8). С. 416–423.
5. Луцюк П.С. Сучасна парадигма юридичної відповідальності у трудовому праві України: монографія. Харків: «У справі», 2017. 502 с.
6. Дисциплінарна практика Вищої ради правосуддя. 2018. С. 1–35. URL: <http://pravo.org.ua/img/books/files/1531838958practice.pdf>.
7. Про судоустрій і статус суддів: Закон України від 2 червня 2016 р. 2509-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1402-19>.
8. Офіційний сайт Вищої ради правосуддя. URL: http://www.vru.gov.ua/add_text/204.
9. Про Вищу раду правосуддя: Закон України від 21 грудня 2016 р. 1798-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1798-19>.
10. Про прокуратуру: Закон України від 14 жовтня 2014 р. № 1697-VII. *Офіційний вісник України*. 2014. № 87. С. 9. Ст. 2471.
11. Положення про порядок роботи Кваліфікаційно-дисциплінарної комісії прокурорів, прийняте Всеукраїнською конференцією працівників прокуратури 28 квітня 2016 р. URL: http://www.gp.gov.ua/ua/vkpp.html?_m=publications&_t=rec&id=182813.
12. Дяченко Н.Я. Особливості правового регулювання діяльності Кваліфікаційно-дисциплінарної комісії в Україні та закордоном. *Visegrad Journal on Human Rights*. 2016. № 6. С. 76–80.
13. Слюсар А.М. Покарати не можна змиритися: реалії притягнення прокурора-процесуального керівника до дисциплінарної відповідальності. *Юридична газета*. 2018. № 26 (628). С. 18–20.