

МІЖНАРОДНІ (ЄВРОПЕЙСЬКІ) СТАНДАРТИ ОЦІНЮВАННЯ РОБОТИ ПРОКУРОРІВ**INTERNATIONAL (EUROPEAN) STANDARDS
FOR EVALUATING THE WORK OF PROSECUTORS**

**Подкопав С.В., к.ю.н., доцент, заслужений юрист України,
старший науковий співробітник відділу дослідження проблем
кримінального процесу та судоустрою**

*Науково-дослідний інститут вивчення проблем злочинності імені академіка В.В. Сташица
Національної академії правових наук України*

У статті йдеться про основні принципи й підходи до функціонування системи оцінювання якості роботи прокурорів, які містяться в міжнародних, насамперед європейських, документах у сфері прокурорської діяльності й статусу прокурорів.

За результатами аналізу змісту положень Рекомендації R (2000 р.) 19 Комітету Міністрів Ради Європи державам-членам «Щодо ролі прокуратури в системі кримінального правосуддя», висновків Консультативної ради європейських прокурорів, звітів GRECO, висновків Венеціанської комісії та інших документів автор звертає увагу на основні елементи системи оцінювання, які потребують особливої уваги в процесі формування дієвої системи оцінювання якості роботи прокурорів, виходячи зі змісту п. 7² ч. 1 ст. 9 Закону України «Про прокуратуру». Такими елементами є: мета оцінювання; суб'єкти проведення оцінювання; типи (види) оцінювання; критерії оцінювання; процедурні аспекти оцінювання.

Розрізняється оцінювання загальної ефективності роботи прокуратури й оцінювання роботи конкретного прокурора. У першому випадку метою проведення оцінювання є забезпечення належного управління ресурсами й фінансами, допомога в розподілі бюджетних коштів, що знаходяться в розпорядженні прокуратури (або надаються їй). У другому – оцінювання роботи прокурорів проводиться для визначення потреб у підвищенні їхньої кваліфікації та вдосконалення навчального процесу, вивчення професійного рівня прокурорів для розв'язання питань, пов'язаних з їхніми кар'єрними переміщеннями тощо.

Звертається увага на колегіальний спосіб проведення оцінювання суб'єктом, який складається з прокурорів того самого чи інших органів прокуратури. Для забезпечення інституціональної незалежності прокуратури бажаним є уникнення проведення оцінювання прокурорів представниками будь-яких інших зовнішніх суб'єктів (органів), оскільки головну роль мають відігравати саме прокурори.

Так само бажаною визнається формалізована система правил оцінювання, яка за необхідності не виключає проведення неформального оцінювання. В будь-якому випадку вона потребує визначення чітких критеріїв, встановлення гарантій для недопущення використання механізму оцінювання з метою впливу на прокурорів, а так само чітких правових наслідків у випадку негативного результату проведеного оцінювання.

Ключові слова: прокуратура, прокурори, оцінювання роботи, міжнародні (європейські) стандарти.

The article discusses the basic principles and approaches to the functioning of the system of quality assessment of prosecutors, which are contained in international, primarily European documents in the field of prosecution and the status of prosecutors.

Based on the analysis of the content of Recommendation R (2000) 19 of the Committee of Ministers of the Council of Europe to member states "On the role of the prosecution in the criminal justice system", conclusions of the Advisory Council of European Prosecutors, GRECO reports, conclusions of the Venice Commission and other documents, the author draws attention to the main elements of the evaluation system, which require special attention in the process of forming an effective system for evaluating the quality of work of prosecutors based on the content of paragraph 7² part 1 of Art. 9 of the Law of Ukraine "On the Prosecutor's Office". Such elements are: the purpose of the evaluation; subjects of evaluation; types (types) of evaluation; evaluation criteria; procedural aspects of evaluation.

There is a difference between assessing the overall effectiveness of the prosecutor's office and assessing the work of a particular prosecutor. In the first case, the purpose of the evaluation is to ensure proper management of resources and finances, assistance in the distribution of budget funds available to the prosecutor's office (or provided to it). In the second, the evaluation of the work of prosecutors is carried out to determine the needs for training and improvement of the educational process, to study the professional level of prosecutors to address issues related to their career transfers, and so on.

Attention is paid to the collegial way of conducting an assessment by an entity consisting of prosecutors of the same or other prosecutor's offices. To ensure the institutional independence of the prosecutor's office, it is desirable to avoid the evaluation of prosecutors by representatives of any other external entities (bodies), as the main role should be played by prosecutors.

A formalized system of evaluation rules is also considered desirable, which, if necessary, does not preclude informal evaluation. In any case, it requires the definition of clear criteria, the establishment of safeguards to prevent the use of the evaluation mechanism to influence prosecutors, as well as clear legal consequences in the event of a negative evaluation.

Key words: prosecutor's office, prosecutors, performance appraisal, international (European) standards

Торічними змінами до Закону України «Про прокуратуру» (далі – Закон) його ч. 1 ст. 9 доповнено п. 7², згідно з яким до повноважень Генерального прокурора віднесено затвердження «положення про систему індивідуального оцінювання якості роботи прокурорів і систему оцінювання якості роботи прокурорів» [1]. І хоча саме формулювання може викликати зауваження, адже створюється враження про різні системи оцінювання, в той час, як логічно передбачити, що має йтися саме про одну, водночас такий крок законодавця зроблено в правильному напрямі, в тому сенсі, що така система слугуватиме підвищенню результативності й ефективності діяльності прокуратури, її підзвітності перед суспільством.

Вона також може розглядатися і як своєрідний інструмент визначення потреб у підвищенні кваліфікації конкретних прокурорів, збільшення продуктивності їхньої

роботи, формування об'єктивної та прозорої процедури для службових переміщень і, відповідно, в підсумку, сприяти забезпеченню незалежності прокурорів. Так, у п. 67 пояснювальної записки до висновку № 9 (2014 рік) Консультативної ради європейських прокурорів (далі – КРЕП) «Європейські норми й принципи щодо прокурорів» йдеться про те, що підвищення кваліфікації прокурорів повинно ґрунтуватися на об'єктивних факторах, зокрема на професійній кваліфікації, здібностях, сумлінності й досвіді й прийматися відповідно до справедливих і неупереджених процедур [2]. Водночас міститься посилання на п. 7 Керівних принципів щодо ролі осіб, які здійснюють судове переслідування, де так само йдеться про зазначені об'єктивні фактори, на яких має відбуватися підвищення в посаді прокурорів [3]. Крім того, про потребу «в розвиненіших інструментах управління ефективністю» йдеться

в Стратегії реформування судоустрою, судочинства й суміжних правових інститутів на 2015–2020 роки [4].

Відповідно, звернення до питань, які знаходяться в площині формування системи оцінювання якості роботи прокурорів, набуває актуальності, тим більше, що воно, за деяким виключенням [5], все ще залишається поза увагою дослідників. Мало розкритим залишається зміст тих підходів, які знайшли своє відбиття в міжнародних (європейських) документах у сфері прокурорської діяльності й статусу прокурорів, тому їхнє викладення та розкриття корисне для побудови в Україні дієвої системи оцінювання якості роботи прокурорів, що й становить мету статті.

Зміст положень Рекомендації R (2000 рік) 19 Комітету Міністрів Ради Європи державам-членам «Щодо ролі прокуратури в системі кримінального правосуддя» (далі – Рекомендація R (2000) 19 КМ РЄ) [6], висновків КРЕП № 7 (2012 рік) [7], № 9 (2014 рік) [2], № 11 (2016 рік) [8], звіту GRECO за результатами оцінки запобіганню корупції серед народних депутатів, суддів й прокурорів в Україні (2017 рік) [9], висновків Венеціанської комісії та низки інших документів свідчить, зокрема, про таке.

1. *Мета оцінювання.* Розрізняється оцінювання загальної ефективності прокуратури й оцінювання роботи конкретного прокурора. У першому випадку йдеться про поліпшення управління ресурсами й допомогу в розподілі бюджетних коштів. КРЕП у своєму висновку № 7 (2012 рік) пропонує систему управління за результатами [7, с. 52, 54–55]. Такий механізм спирається на модель ресурсного забезпечення, в якій їх розподіляють відповідно до того, наскільки досягнута загальна соціальна ціль (цілі) діяльності прокуратури. Мета такого оцінювання полягає в забезпеченні належного управління ресурсами й фінансами, що знаходяться (надаються) в розпорядженні прокуратури для забезпечення балансу між наявними ресурсами й результатами, яких необхідно досягти. Воно містить оцінку ефективності роботи, контроль якості й стан управління людськими ресурсами. Водночас у рамках статті далі ми зосередимо увагу на питаннях індивідуального оцінювання роботи конкретного прокурора.

Дещо повторимось, зазначивши, що оцінювання індивідуальної ефективності роботи може бути інструментом для визначення потреб у підвищенні кваліфікації прокурора, продуктивності його праці й загального професійного рівня. Воно надає зворотний зв'язок, і в цьому сенсі сприяє визначенню навчальних цілей і сфер, які потребують вдосконалення [8, с. 42]. Поряд з іншими критеріями, такими, як стаж роботи, добросовісність, а також психологічні особливості, приміром, лідерські навички, оцінювання може відігравати ключову роль у підвищенні й кар'єрному зростанні прокурорів [10, с. 214].

2. *Суб'єкти проведення оцінювання.* В контексті оцінювання індивідуальної ефективності Венеціанська комісія у свій час звертала увагу на необхідність визначення суб'єкта оцінювання професійних якостей та особистих досягнень прокурора, – і це питання не варто залишати на власний розсуд безпосереднього керівника або Генерального прокурора [11, с. 50; 12, с. 84]. Якщо Рада прокурорів залучена до оцінювання, то краще було б обмежити цю роль лише наглядом, а фактичну реалізацію процедури оцінювання покласти на технічний орган. Зазвичай такий орган є комітетом чи комісією в межах Ради прокурорів. Водночас комісія з оцінювання повинна мати достатній рівень незалежності від Ради прокурорів, а до її складу повинні входити авторитетні юристи, оскільки інформація, отримана від осіб поза системи, може виступати додатковою гарантією неупередженості й незалежності, а також допомагати уникати непотизму й сприйняттю діяльності комісії як інструменту самозахисту системи, що могло б статися, якби оцінювання здійснювали лише прокурори [13, с. 83–84]. Інші фахівці також можуть брати

участь у цьому процесі, проте за умови, що вони мають знання та досвід у судовій системі, достатні для того, щоб бути спроможними належним чином оцінювати роботу прокурорів. Також важливо, щоб їхня роль була дорадчою, а не вирішальною. У цьому сенсі аналогічні підходи сформовані щодо суддів [14, с. 38].

Отже, оцінювання має проводитися в колегіальний спосіб, суб'єктом (колегією), що складається з прокурорів того самого чи інших органів прокуратури. Водночас керівник прокуратури або безпосередній керівник не повинні мати вирішальний одноособовий голос під час оцінки підпорядкованих чи підрядних прокурорів. Крім того, для забезпечення інституціональної незалежності прокуратури краще уникати проведення оцінювання прокурорів представниками будь-яких інших зовнішніх суб'єктів (органів), оскільки головну роль мають відігравати саме прокурори.

3. *Типи (види) оцінювання.* Результати анкетування членів асоціації КРЕП свідчать про використання двох типів оцінки: формальної та неформальної. Кожен із них має однакову мету – з'ясування навичок і працездатності прокурора. Крім того, в деяких країнах вони застосовуються під час розв'язання питання про заохочення: підвищення заробітної плати, нагородження чи відзнаки, або ж для запобігання професійним зловживанням чи помилкам і, таким чином, стримують від необхідності притягнення прокурора до дисциплінарної відповідальності [8, с. 43].

Формальний вид передбачає проведення оцінки за визначеною процедурою та з певною періодичністю (наприклад, через кожні три-п'ять років). Він заснований на спеціально розробленій і регламентованій законом або підзаконним актом процедурі оцінки конкретних навичок прокурорів. Іноді він може поєднуватися з рейтинговою системою, яка дозволяє порівнювати прокурора з колегами, сприяючи швидкому службовому просуванню. Формальні заходи з оцінки передбачають чітко визначені цілі оцінювання, критерії та статус суб'єкта оцінювання.

Неформальний вид оцінювання – це обговорення, спрямоване на отримання чи надання інформації про шляхи й засоби підвищення якості, ефективності роботи прокурора, який оцінюється (наприклад, це може бути зрозумілість обвинувального акту, здатність працювати в команді, не порушувати професійні стандарти тощо), або як частина стратегічного підходу, який має містити перевірку того, чи має прокурор належні навички для виконання своїх обов'язків. Також воно дозволяє прокурору проаналізувати проблемні питання, продемонструвати свої навички й узгодити кар'єрні цілі та, як правило, не має безпосереднього наслідку для прокурора, щодо якого воно проводиться.

У висновку КРЕП № 11 (2016 рік) не міститься позиція щодо формального чи неформального оцінювання [8]. Натомість GRECO у своєму звіті зазначає, що введення формалізованих процедур, які замінюють неформальні оцінки системою періодичного оцінювання (що ґрунтується на стандартизованих критеріях), створює додаткові елементи об'єктивного оцінювання для кар'єрного зростання прокурора на засадах справедливості й заслуг. Така система може надавати велику кількість переваг у контексті поточного конструктивного діалогу з різними рівнями вертикалі управління та керівництвом [15, с. 94].

Група експертів GRECO переконана, що створення формальних механізмів оцінки виконання службових обов'язків не тільки забезпечить можливість проведення належного моніторингу й оцінки роботи прокурорів, але й сприятиме створенню об'єктивнішого й прозорішого механізму просування по службі, вільного від будь-яких неналежних впливів. У контексті України це особливо важливе, зважаючи на часті звинування в політичному втручанні й низький рівень довіри громадян до органів прокуратури. Відповідно, критерії та порядок оціню-

вання повинні бути визначені завчасно, закріплені на законодавчому рівні й оприлюднені для широкого загалу [9, с. 227–228].

4. *Критерії оцінювання.* Відповідно до п. 46 висновку № 11 (2016 рік) КРЕП, оцінювання повинно проводитися на основі однакових критеріїв для одного того ж виду роботи в прокуратурі. Як і у випадку, коли оцінюється загальна ефективність прокуратури, КРЕП вважає, що для визначення якості роботи прокурора слід враховувати кількісні та якісні елементи, такі, як кількість відкритих і закритих справ, типи рішень і результатів, тривалість провадження, навички організації роботи, вміння чітко висловлювати думку усно й письмово, відкритість до сучасних технологій, знання декількох мов, організаторські навички, а також здатність співпрацювати з іншими людьми в прокуратурі чи поза її межами [8]. Водночас акцентується на тому, що кількісні показники як такі (кількість справ, тривалість провадження тощо) не повинні бути єдиним критерієм для оцінки ефективності функціонування прокуратури та (або) конкретного прокурора [8, с. 38].

Раніше аналогічним чином Консультативна рада європейських суддів (далі – КРЕС) у п. 42 висновку № 6 (2004 рік) «Про справедливий суд у розумні строки й роль судді в судових процесах з урахуванням альтернативних засобів вирішення спорів» звертала увагу, що «якість» правосуддя не повинна розглядатися як синонім простої «продуктивності» судової системи», зазначивши водночас, що якісний підхід повинен насамперед оцінювати спроможність системи задовольняти попит на правосуддя відповідно до загальних цілей правової системи, де швидкість проходження справою процесуальних стадій розгляду є лише одним з елементів [16].

Міжнародні експерти звертають увагу на те, що якісні показники, такі, як належне використання доказів, точне вибудовування обвинувачення, професійна поведінка в суді тощо повинні враховуватися на доповнення до кількісних критеріїв. Водночас і на те, що подання результатів оцінювання лише у вигляді балів, цифр, відсотків або чисел без додаткових пояснень може створити хибне уявлення про об'єктивність і переконливість. Оцінювання не потребує точних балів – важливо знати, чи відповідає прокурор критеріям, якими є його сильні й слабкі сторони та як підвищити його спроможності. Це можна зробити без присвоєння балів [17, с. 8].

Саме тому для того, щоб доповнювати показники кількісного характеру, в п. 39 висновку КРЕП № 11 (2016 рік) акцентовано на врахуванні певних якісних показників, таких, як ефективність і ретельність розслідувань (якщо це належить до компетенції прокурора), належне використання доказів, чітка лінія побудови підтримання обвинувачення прокурором, професійна поведінка в суді тощо [8]. Водночас, оцінюючи строки кримінального переслідування, необхідно також брати до уваги гарантії, передбачені ст. 6 Конвенції про захист прав людини й основоположних свобод, а саме ухвалення рішення в розумні строки, як про це також згадується у п. 26 висновку № 11 (2008 рік) КРЕС [18].

У контексті оцінки діяльності (роботи) окремого прокурора звертається увага й на необхідність розробки й впровадження такої системи без прив'язки до показників розкриття злочинів чи виправдувальних вироків. Замість цього вона повинна орієнтуватися на навички

прокурора, включаючи показники, які можуть бути професійними (знання права, вміння надавати докази в суді, вміння писати клопотання та інші процесуальні документи), особистісними (вміння справлятися з робочим навантаженням, вміння самостійно приймати рішення) та соціальними (вміння працювати з колегами, повага до суду й сторони захисту й потерпілого) [19, с. 138–139].

Отже, в національних правових системах повинна бути впроваджена система оцінки роботи прокурорів на основі кількісних та якісних показників, відповідних основним принципам справедливості, які втілено в Конвенції про захист прав людини й основоположних свобод та інших міжнародних документах [8, с. 40].

5. *Процедурні аспекти оцінювання.* У п. 65 пояснювальної записки до висновку № 9 (2014 рік) КРЕП вказується, що оцінка роботи прокурорів повинна проводитися через регулярні проміжки часу, бути розумною, на основі адекватних, об'єктивних і встановлених критеріїв, у рамках належної та справедливої процедури [2]. На такі процедури звертається увага й у п. 5 а), б), в) Рекомендації R (2000 рік) 19 КМ РЄ [6].

Водночас вважається, що оцінювання роботи, яке проводиться, приміром, один раз у 5 років, може вважатися недостатнім. Тому звертається увага, що термін проведення заходів з оцінювання ефективності роботи може бути також пов'язаний із конкретними цілями, такими, як надання посади або призначення на вищу посаду [17].

Процедури оцінювання повинні бути справедливими й неупередженими [9, с. 222–223], не допускати будь-якої дискримінації та передбачати право на оскарження [2, с. XII]. Джерела відповідної інформації мають бути надійними, а справи, які знаходилися в провадженні прокурора, для їх оцінки можна визначати шляхом випадкового вибору. Крім того, слід запропонувати прокурору, щодо якого проводиться оцінювання, надати власні приклади якісно виконаної ним роботи. Це, як зазначається, особливо важливо у випадку, якщо інформація є підставою для негативної оцінки [13, с. 88].

Прокурори повинні мати доступ до результатів щодо їхньої оцінки, а також мати право подавати зауваження та, за необхідності, право на компенсацію [2, с. 66].

Так само й у висновку № 11 (2016 рік) КРЕП йдеться про те, що оцінка роботи прокурорів має бути прозорою, передбачуваною та здійснюватися на чітких критеріях, заздалегідь опублікованих і тих, що належать як до матеріальних правил, так і до процедурних. Для того, щоб вважатись прозорою та передбачуваною, будь-яка оцінка повинна передбачати право прокурора обговорювати її результати або порівнювати результати самооцінки з оцінкою його керівника чи компетентної особи, якщо вони відрізняються, а також оскаржувати їх. Результати оцінки не повинні оприлюднюватися так, щоб підірвати особисту недоторканість і честь зацікавленої особи (прокурора) [8, с. 44–45].

Як бачимо, системі оцінки діяльності прокурорів у міжнародних документах приділяється належна увага. Водночас бажаною моделлю є формалізована система правил оцінювання, що за необхідності не виключає проведення неформального оцінювання. Вона потребує визначення чітких критеріїв оцінювання, встановлення гарантій від використання механізму оцінювання для впливу на прокурорів, а так само чітких правових наслідків у випадку негативного результату.

ЛІТЕРАТУРА

1. Про прокуратуру : Закон України від 14 жовтня 2014 року № 1697-VII / *Верховна Рада України*. URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/1697-18>.
2. Opinion No 9 of the Consultative Council of European Prosecutors to the Committee of Ministers of the Council of Europe on European norms and principles concerning prosecutors. 2014. URL: <https://rm.coe.int/168074738b%C2%A0>.
3. Руководящие принципы, касающиеся роли лиц, осуществляющих судебное преследование : приняты восьмым Конгрессом Организации Объединенных Наций по предупреждению преступности и обращению с правонарушителями, Гавана, Куба, 27 августа – 7 сентября 1990 года. *База даних «Законодавство України»*. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_859.

4. Про стратегію реформування судоустрою, судочинства та суміжних правових інститутів на 2015–2020 роки : Указ Президента України від 20 травня 2015 року № 276/2015 / Президент України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/276/2015#Text>
5. Костенко С.К. Засади створення системи оцінювання прокурорів в Україні. *Науковий часопис Національної академії прокуратури України*. 2018. № 3. С. 31–41. URL: <http://www.chasopysnapu.gp.gov.ua/chasopys/ua/pdf/3-2018/kostenko.pdf>
6. On the role of public prosecution in the criminal justice system: Recommendation R (2000)19 adopted by the Committee of Ministers of the Council of Europe on 6 October 2000 and Explanatory Memorandum. URL: https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016804be55a.
7. Opinion No. 7 of the Consultative Council of European Prosecutors on the management of the means of prosecution services adopted by the CCPE at its 7th plenary meeting, Strasbourg, 26–27 November 2012. URL: <https://rm.coe.int/16807475b5>.
8. Opinion No. 11 of the Consultative Council of European Prosecutors On the quality and efficiency of the work of prosecutors, including when fighting terrorism and serious and organised crime adopted by the CCPE at its 11th plenary meeting, Strasbourg, 17–18 November 2016. URL: <https://rm.coe.int/16807474b9>.
9. Звіт за результатами оцінки запобіганню корупції серед народних депутатів, суддів та прокурорів (четвертий раунд оцінювання, Україна), ухваленого на 76-му пленарному засіданні GRECO, Страсбург, 19–23 червня 2017 року. GrecoEval4Rep(2016)9-P3. URL: <https://rm.coe.int/grecoeval4rep-2016-9-p3-76-greco-19-23-2017-/1680737206>.
10. Evaluation report corruption prevention in respect of members of parliament, judges and prosecutors (fourth evaluation round, Switzerland), adopted by GRECO at its 74th plenary meeting, Strasbourg, 28 November – 2 December 2016. URL: <https://rm.coe.int/coermpubliccommonsearchservices/displaydctmcontent?documentid=09000016806fceda>.
11. Opinion on the draft law on the Public Prosecutors' service of Moldova adopted by the Venice Commission at its 75th Plenary Session, Venice, 13–14 June 2008. URL: [https://www.venice.coe.int/webforms/documents/?pdf=CDL-AD\(2008\)019-e](https://www.venice.coe.int/webforms/documents/?pdf=CDL-AD(2008)019-e).
12. Opinion on the draft Law on the High Judicial and Prosecutorial Council of Bosnia and Herzegovina adopted by the Venice Commission at its 98th Plenary Session, Venice, 21–22 March 2014. URL: [https://www.venice.coe.int/webforms/documents/?pdf=CDL-AD\(2014\)008-e](https://www.venice.coe.int/webforms/documents/?pdf=CDL-AD(2014)008-e).
13. Interim Opinion on the Draft Law on the State Prosecution Office of Montenegro, adopted by the Venice Commission at its 101st Plenary Session, Venice, 12–13 December 2014. URL: [https://venice.coe.int/webforms/documents/?pdf=CDL-AD\(2014\)042-e](https://venice.coe.int/webforms/documents/?pdf=CDL-AD(2014)042-e).
14. Про оцінювання роботи суддів, якості правосуддя та поваги до незалежності судової влади: висновок Консультативної ради європейських суддів № 17. 2014. URL: <https://rm.coe.int/-17-2014-/1680792012>.
15. Evaluation report corruption prevention in respect of members of parliament, judges and prosecutors (fourth evaluation round, Austria) Adopted by GRECO at its 73rd Plenary Meeting, Strasbourg, 17–21 October 2016. URL: <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=09000016806f2b42>.
16. Про справедливий суд у розумні строки та роль судді в судових процесах з урахуванням альтернативних засобів вирішення спорів: висновок Консультативної ради європейських суддів № 6. 2004. URL: <https://rm.coe.int/-6-2004-/16807477cd>.
17. Печі І., Вісентін М. Стандарти Ради Європи щодо оцінювання ефективності роботи прокурорів. *Рада Європи*. 2018. 15 с.
18. Про якість судових рішень : висновок Консультативної ради європейських суддів № 11. 2008. URL: <https://rm.coe.int/opinion-n-11-2008-on-the-quality-of-judicial-decisions-/16806a1fbc>.
19. Укрепление функциональной независимости прокуроров в восточноевропейских государствах-участниках : отчет об оценке потребностей. OSCE, ODIHR, 2020. URL: <https://www.osce.org/ru/odihr/447865?download=true>.