

Міністерство освіти і науки України  
Національний технічний університет  
«Дніпровська політехніка»

Навчально-науковий інститут державного управління  
Кафедра державного управління і місцевого самоврядування

**ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА**  
**кваліфікаційної роботи ступеня магістра**

студента Яковченка Андрія Вікторовича

академічної групи 281м-22з-5 ІДУ

спеціальності 281 Публічне управління та адміністрування

на тему: «Удосконалення кадрового забезпечення органів прокуратури в Україні»

Керівники	Прізвище, ініціали	Оцінка за шкалою		Підпис
		рейтинговою	інституційною	
кваліфікаційної роботи	Шумляєва І. Д.			

Рецензент:				
------------	--	--	--	--

Нормоконтролер:	Вишнеvsька О.В.			
-----------------	-----------------	--	--	--

Дніпро  
2024

## РЕФЕРАТ

Пояснювальна записка кваліфікаційної роботи ступеня магістра на тему «Удосконалення кадрового забезпечення органів прокуратури в Україні».

102 стор., 2 табл., 83 джерела.

КАДРОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ, ДЕРЖАВНЕ УПРАВЛІННЯ, ОРГАНИ ПРОКУРАТУРИ, КАДРИ, ПРОКУРОР, ДОБІР КАДРІВ, ПРОХОДЖЕННЯ СЛУЖБИ, ПРАВОПОРЯДОК.

Об'єктом дослідження є суспільні відносини, що виникають у процесі функціонування системи прокуратури України.

Предметом дослідження є удосконалення кадрового забезпечення органів прокуратури в Україні.

Метою магістерської роботи є теоретичне обґрунтування положень щодо кадрового забезпечення органів прокуратури України, а також розробка практичних рекомендацій для його подальшого вдосконалення в умовах реформування органів правопорядку як частини сектору безпеки і оборони України.

У першому розділі досліджуються теоретичні засади кадрового забезпечення органів прокуратури в Україні. Другий розділ присвячено аналізу вітчизняних і зарубіжних тенденцій покращення добору кадрів до органів прокуратури. У третьому розділі запропоновано напрями покращення кадрового забезпечення органів прокуратури в Україні.

Сфера практичного застосування результатів роботи – органи державної влади, органи прокуратури, відділи кадрової роботи та державної служби, Кваліфікаційно-дисциплінарна комісія прокурорів.

## ABSTRACT

Explanatory note of the master's degree qualification thesis on the topic «Improving the staffing of prosecutor's offices in Ukraine».

102 pages, 2 tables, 83 sources.

STAFFING, PUBLIC ADMINISTRATION, PROSECUTOR'S OFFICE, PERSONNEL, PROSECUTOR, SELECTION OF PERSONNEL, SERVICE, LAW AND ORDER.

The object of the study is the social relations arising in the course of functioning of the prosecution system of Ukraine.

The subject of the research is the improvement of staffing of the prosecution authorities in Ukraine.

The purpose of the master's thesis is to theoretically substantiate the provisions on staffing of the prosecution authorities of Ukraine, as well as to develop practical recommendations for its further improvement in the context of reforming law enforcement agencies as part of the security and defense sector of Ukraine.

The first section examines the theoretical foundations of staffing of the prosecution authorities in Ukraine. The second section is devoted to the analysis of domestic and foreign trends in improving the recruitment of personnel to the prosecution authorities. The third section suggests ways to improve the staffing of the prosecution authorities in Ukraine.

The scope of practical application of the results of the work is public authorities, prosecution bodies, departments of personnel work and civil service, and the Qualification and Disciplinary Commission of Prosecutors.

## ЗМІСТ

ВСТУП .....	5
РОЗДІЛ 1	
ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОРГАНІВ ПРОКУРАТУРИ В УКРАЇНІ .....	9
1.1. Становлення концептуальної моделі інституту прокуратури в Україні .....	9
1.2. Сутність кадрового забезпечення органів прокуратури .....	20
РОЗДІЛ 2	
ВІТЧИЗНЯНІ ТА ЗАРУБІЖНІ ТЕНДЕНЦІЇ ПОКРАЩЕННЯ ДОБОРУ КАДРІВ ДО ОРГАНІВ ПРОКУРАТУРИ .....	36
2.1. Особливості добору та призначення кадрів до органів прокуратури в Україні .....	36
2.2. Міжнародні стандарти та зарубіжний досвід добору кадрів органів прокуратури .....	52
РОЗДІЛ 3	
НАПРЯМИ ПОКРАЩЕННЯ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОРГАНІВ ПРОКУРАТУРИ В УКРАЇНІ .....	64
3.1. Забезпечення реалізації відносин у сфері проходження служби та кар'єрного просування по службі за діловими якостями в органах прокуратури .....	64
3.2. Удосконалення навчання та підвищення кваліфікації органів прокуратури в Україні з урахуванням європейського досвіду .....	98
ВИСНОВКИ .....	98
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ .....	103
ДОДАТКИ .....	113

## ВСТУП

Розбудова демократичної, соціальної, правової держави в Україні залежить від захищеності прав, свобод та інтересів людини, а також стабільності суспільних відносин, що обумовлює необхідність ефективної роботи всіх державних органів. Завдання, що покладаються на прокуратуру України є одними з найскладніших в системі правоохоронних органів, оскільки від їх виконання залежить загальний стан правопорядку в країні.

У ході збройної агресії Російської Федерації проти України органи правопорядку зіштовхнулися із безпрецедентними викликами у своїй діяльності, на які доводиться оперативно реагувати. Згідно Указу Президента України «Про Комплексний стратегічний план реформування органів правопорядку як частини сектору безпеки і оборони України на 2023-2027 роки» від 11 травня 2023 р. № 273/2023 серед основних пріоритетів передбачено підвищення ефективності виконання органами правопорядку та прокуратури покладених на них функцій. Реформування органів прокуратури неможливе без відповідних змін в системі їх кадрового забезпечення, оскільки успішна реалізація повноважень залежить від правильної організації проходження служби в прокуратурі.

Незважаючи на успішне реформування окремих напрямів, залишається низка проблем, які негативно впливають на кадрове забезпечення органів прокуратури в Україні, серед яких: недоліки нормативно-правового регулювання питань кадрового забезпечення органів прокуратури; плінність кадрів органів прокуратури; вади у підборі та розстановці кадрів; недостатній рівень професіоналізму та адміністративної культури прокурорів та державних службовців органів прокуратури, недосконалість системи їх підготовки та недостатність ресурсного забезпечення цього процесу, низький рівень їх соціальної мотивації; відсутність ефективної системи моніторингу в частині підготовки фахівців органів прокуратури; недостатнє застосування наукових підходів і результатів наукових досліджень при формуванні та реалізації кадрової політики в органах прокуратури. Усе це потребує впровадження

сучасної системи управління, покращення ресурсного забезпечення діяльності органів прокуратури, як необхідного складника системних перетворень у державі, зокрема в умовах європейської інтеграції.

На підставі викладеного виникає необхідність комплексного дослідження питань кадрового забезпечення органів прокуратури в Україні, а також пошуку ефективних форм управлінського і нормативного впливу на його вдосконалення з метою стабілізації ситуації та поліпшення в умовах воєнного стану та у післявоєнний час. Названі обставини свідчать про актуальність магістерської роботи, що обумовило вибір даної теми дослідження.

Окремі аспекти діяльності органів прокуратури та їх кадрового забезпечення досліджувались у працях таких вчених, як Ю. Андрієвська, І. Біліченко, Б. Васильчук, А. Глухий, О. Дудченко, А. Горзов, М. Івчук, К. Кизименко, І. Ковальчук, М. Косюта, В. Кравчук, А. Лапкін, В. Логоша, О. Мельник, Г. Митрофанова, К. Ногіна, В. Панов, С. Подкопаєв, В. Сухонос, В. Устименко, О. Хорсуненко, А. Шапошник, Т. Шлапко та ін. Водночас, незважаючи на достатньо велику кількість наукових праць, в яких досліджуються різні аспекти діяльності органів прокуратури України, питання кадрового забезпечення висвітлені фрагментарно, тільки у межах більш широкої наукової проблематики, що підкреслює доцільність здійснення наукового пошуку з даного предметного поля.

Об'єктом дослідження є суспільні відносини, що виникають у процесі функціонування системи прокуратури України.

Предметом дослідження є удосконалення кадрового забезпечення органів прокуратури в Україні.

Метою магістерської роботи є теоретичне обґрунтування положень щодо кадрового забезпечення органів прокуратури України, а також розробка практичних рекомендацій для його подальшого вдосконалення в умовах реформування органів правопорядку як частини сектору безпеки і оборони України.

Для досягнення мети були поставлені такі завдання:

- розкрити особливості становлення концептуальної моделі інституту прокуратури в Україні та її місце в системі органів державної влади;
- уточнити сутність кадрового забезпечення органів прокуратури;
- висвітлити особливості добору та призначення кадрів до органів прокуратури в Україні;
- проаналізувати міжнародні стандарти та національний досвід країн ЄС щодо добору кадрів органів прокуратури;
- розробити пропозиції щодо покращення забезпечення реалізації відносин у сфері проходження служби і кар'єрного просування по службі за діловими якостями в органах прокуратури;
- визначити напрями вдосконалення навчання та підвищення кваліфікації органів прокуратури в Україні з урахуванням європейського досвіду.

Обґрунтованість та достовірність результатів магістерського дослідження забезпечувалися використанням загальнонаукових та спеціальних методів пізнання, зокрема таких, як: діалектичний метод, системний, структурно-функціональний, формально-логічний, історичний, метод порівняльного аналізу, наукової абстракції та узагальнення та інші методи. Зокрема, з позиції діалектичного методу інститут прокуратури розглядався в розвитку – від виникнення до сучасного стану. Системний метод використаний для дослідження організаційної форми прокуратури та встановлення зв'язків між прокуратурою та органами державної влади та правоохоронними органами. Для характеристики сучасної моделі прокуратури використовувався структурно-функціональний метод. Для аналізу наукових та навчальних джерел використовувався формально-логічний метод. Історичний метод застосовувався при дослідженні становлення та розвитку вітчизняної системи прокуратури. Європейський досвід організації та функціонування органів прокуратури досліджувався із використанням методу порівняльного аналізу. Методи наукової абстракції та узагальнення застосовувалися для формулювання висновків, визначення пріоритетних напрямів та перспектив подальшого реформування прокуратури України.

Практичне значення результатів кваліфікаційної роботи полягає у тому, що розроблені пропозиції та рекомендації можуть бути використані для покращення кадрового забезпечення в органах прокуратури відділами кадрової роботи та державної служби, а також під час внесення змін до нормативних актів стосовно добору та проходження служби співробітниками органів прокуратури.

Структура магістерської роботи обумовлена і визначається поставленою метою та завданнями дослідження. Робота складається зі вступу, трьох розділів, що поділені на шість підрозділів, висновків, списку використаних джерел і додатків. Загальний обсяг роботи 102 сторінки, 2 табл., 83 найменування у списку використаних джерел.



# РОЗДІЛ 1

## ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОРГАНІВ ПРОКУРАТУРИ В УКРАЇНІ

### 1.1. Становлення концептуальної моделі інституту прокуратури в Україні

У демократичному суспільстві верховенство права гарантується справедливим, неупередженим та ефективним відправленням правосуддя. Для відправлення правосуддя необхідні незалежні та неупереджені судді та прокурори, які забезпечують гарантію прав і свобод особи та захист громадського порядку. Тому важливим є звернення уваги на питання підвищення ефективності діяльності органів прокуратури, оптимізація їх діяльності, розвиток ресурсного, кадрового забезпечення служби в органах прокуратури.

Поняття «прокуратура» має походження від латинського слова «procurare» – піклуватися, завідувати, керувати, забезпечувати, звідки й утворився похідний іменник procurator – розпорядник, управитель, завідуючий, керуючий. Великий тлумачний словник сучасної української мови дає таке трактування даного терміну: прокуратура – система державних органів, що здійснюють нагляд за точним виконанням законів [1, с. 975]. Водночас автори юридичної енциклопедії дають таке її визначення: прокуратура є органом держави, який здійснює нагляд за виконанням законів, кримінальне переслідування і підтримання обвинувачення у суді [2, с. 159].

Загалом, на думку С. Циганка, з давнини інститут прокуратури пройшов три основні етапи: інститут правної прокуратури у Стародавніх Афінах, який мав народовладний характер; інститут прокуратури в Стародавньому Римі, який набув державновладних особливостей; інститут прокуратури Середньовічної Франції, який набув сучасних рис і виражав волю держави [3].

Прокуратура України традиційно займає особливе місце в механізмі держави, виконуючи функції підвищеного соціально-політичного значення, як

ззначає Б. Васильчук [4]. Погодимось з цілком слушною думкою В. Сухоноса, який комплексно досліджує питання діяльності органів прокуратури, що місце та роль прокуратури в системі державного механізму України повинна визначатися з урахуванням рівня та особливостей розвитку суспільства в цілому, його політичної системи, суспільної правосвідомості і культури. У кінцевому результаті в реальних і стабільних умовах правової держави та громадського суспільства прокуратура України повинна функціонувати в рамках загальноєвропейської моделі, але з урахуванням історичної специфіки і особливостей сучасного розвитку України [5, с. 23].

На території сучасної України тривалий час не було передумов для формування інституту прокуратури, оскільки державні утворення не були значними за територією; по-друге, незначним за кількістю був адміністративний апарат; по-третє, населення користувалося правом подання чолобитної, тобто скарга на діяльність посадовця могла подаватися відразу до государя, оминаючи будь-які інші інстанції [6, с. 47]. Початок процесу розвитку інституту прокуратури в Україні науковці пов'язують з етапами розвитку української державності, проте з різними часовими межами – від періоду зародження (ранньої державності) [7, с. 6], а також із становлення адміністративної правосуб'єктності прокуратури України у складі Російської та Австро-Угорської імперії, СРСР (XVII – XX ст.) [4, с. 13] до існування національної системи прокуратури в 1917-1921 рр. чи з часу здобуття незалежності України.

З 1991 р. розвиток прокуратури відбувався під впливом двох діаметрально протилежних факторів: в Україні, як і в інших європейських країнах, перехід від авторитарного до демократичного устрою в перспективі зумовлює звуження сфери реалізації прокуратурою функцій загального нагляду аж до повного їх відмирання; з метою зміцнення законності в умовах кризи, подолання корупції в органах влади держава повинна здійснювати нагляд за додержанням законів усіма державними органами та їх посадовими особами. Саме протидія цих двох тенденцій і зумовила характер розвитку прокуратури України після 1991 р.

Україна першою серед республік колишнього СРСР 5 листопада 1991 р. прийняла Закон «Про прокуратуру», у якому були визначені завдання, функції та повноваження органів прокуратури в умовах перетворень, що відбувалися в суспільно-політичному житті. Проте вже в середині 1990-х р. розпочалася активна дискусія щодо ліквідації загального нагляду прокуратури за додержанням законів і приведення принципів організації, побудови та діяльності прокуратури України у відповідність до європейського зразка.

Важливо звернути увагу на те, що спроби віднести прокуратуру до судової влади робилися на законодавчому рівні ще з початку 1990-х рр. Так, у проекті Конституції України, винесеному на всенародне обговорення постановою Верховної Ради України від 1 червня 1992 р., розділ про прокуратуру навіть було віднесено до глави 21 «Судова влада». Згодом законодавець відмовився від такого позиціонування інституту прокуратури [8, с. 23].

Незважаючи на опір прихильників збереження за прокуратурою України функцій загального нагляду та досудового слідства, Верховна Рада України при прийнятті Конституції України 28 червня 1996 р. створила концептуальну модель організації та діяльності української прокуратури, близьку до розуміння ролі і місця прокуратури в механізмі держави, яке притаманне більшості європейських держав. Відповідно до ст. 121 Конституції України в її першій редакції на прокуратуру було покладено підтримання державного обвинувачення в суді, представництво інтересів громадянина або держави в суді у випадках, визначених законом, нагляд за додержанням законів органами, які проводять оперативно-розшукову діяльність, дізнання, досудове слідство, нагляд за додержанням законів при виконанні судових рішень по кримінальних справах, а також при застосуванні інших заходів примусового характеру, пов'язаних з обмеженням особистої свободи громадян.

Однак, уже на момент прийняття Конституції України було зрозуміло, що одночасне переведення діяльності української прокуратури на європейські принципи не відповідало б рівню розвитку правової системи України, тому наявність загального нагляду була об'єктивною необхідністю для України.

Питома вага загально наглядової роботи в діяльності прокуратури була досить значною, і, отже, від її успішного здійснення безпосередньо залежало вирішення завдань, покладених на органи прокуратури державою [9, с. 40]. Тому тимчасово цю функцію було збережено в Перехідних положеннях Конституції України (п. 9), і прокуратура продовжувала виконувати функцію нагляду за додержанням і застосуванням законів та функцію попереднього слідства до введення в дію законів, що регулюють діяльність державних органів з контролю за додержанням законів, та до формування системи досудового слідства і введення в дію законів, що регулюють її функціонування.

Сучасний вигляд прокуратури України пов'язаний із ухваленням нової редакції Закону України «Про прокуратуру» в 2014 р. [10], яка була реформована у межах Стратегії реформування судоустрою, судочинства та суміжних правових інститутів на 2015-2020 рр., схваленої Указом Президента України від 20 травня 2015 р. № 276. Законом було визначено, що прокуратура України становить єдину систему, яка в порядку, передбаченому законом, здійснює встановлені Конституцією України функції з метою захисту прав і свобод людини, загальних інтересів суспільства та держави. Об'єктом змін стали: конституційно-правовий статус, порядок формування органів прокуратури, їх повноваження, особливості взаємодії з іншими органами державної влади тощо. Так, прокурори були позбавлені функції загального нагляду, що є вимогами Ради Європи до України ще з 1995 р. А з початком роботи Державного бюро розслідувань прокуратура також була позбавлена функції досудового розслідування.

Згідно ст. 2 Закону України «Про прокуратуру» до функцій прокуратури відноситься: підтримання державного обвинувачення в суді; представництво інтересів громадянина або держави в суді у випадках, визначених законом та главою 12 розділу III Цивільного процесуального кодексу України; нагляд за додержанням законів органами, що провадять оперативно-розшукову діяльність, дізнання, досудове слідство; нагляд за додержанням законів при виконанні судових рішень у кримінальних справах, а також при застосуванні інших заходів примусового характеру, пов'язаних з обмеженням особистої свободи громадян.

Функції прокуратури України здійснюються виключно прокурорами. Делегування функцій прокуратури, а також привласнення цих функцій іншими органами чи посадовими особами не допускається [10].

У межах реалізації Стратегії реформування судоустрою, судочинства та суміжних правових інститутів на 2015-2020 роки 2 червня 2016 р. прийнято Закон України «Про внесення змін до Конституції України (щодо правосуддя)» [41], який суттєво змінив роль та місце прокуратури у системі органів публічної влади країни. Його положеннями було виключено з Конституції України розділ «Прокуратура» і фактично віднесено її до судової гілки влади. Стаття 131<sup>1</sup> Основного Закону визначила три (замість існуючих до цієї реформи чотирьох) функції прокуратури. Основою новелою цієї реформи стало формальне віднесення прокуратури до судової гілки влади [11, с. 72]. У Стратегії розвитку системи правосуддя та конституційного судочинства на 2021-2023 роки, яка затверджена Указом Президента України від 11 червня 2023 р. № 231/2021 інститут прокуратури стає складовою частиною системи правосуддя [12]. Таке місце прокуратури в системі державної влади є результатом наближення прокуратури України до європейських стандартів.

Водночас, відповідно до Закону України «Про державний захист працівників суду і правоохоронних органів» правоохоронними визначено органи прокуратури, Національної поліції, служби безпеки, Військової служби правопорядку у Збройних Силах України, Національне антикорупційне бюро України, органи охорони державного кордону, органи доходів і зборів, органи і установи виконання покарань, слідчі ізолятори, органи державного фінансового контролю, рибоохорони, державної лісової охорони, інші органи, які здійснюють правозастосовні або правоохоронні функції [13]. Завданням кожного окремого органу є забезпечення певної складової порядку суспільних відносин. Таким чином, Законом України «Про державний захист працівників суду і правоохоронних органів» прокуратуру віднесено до правоохоронних органів.

Разом з тим, на противагу попередньому Закону України «Про основи національної безпеки» (2003 р.) новий Закон України «Про національну безпеку

України» від 21 червня 2018 р. № 2469-VIII не передбачає як самостійного суб'єкта національної безпеки України прокуратуру. Зауважимо, що така позиція законодавця є цілком обґрунтованою. Адже за конституційними змінами 2016 р. (щодо правосуддя) прокуратура України є суміжним (автономним) правовим інститутом судової влади (правосуддя) (ст. 131<sup>1</sup> Конституції України). Навіть більше, п. 2 цієї статті на прокуратуру покладається функція нагляду за негласними та іншими слідчими й розшуковими діями органів правопорядку, тобто тільки органів виконавчої влади [14].

Слід відзначити, що в різних країнах світу еволюційним шляхом сформувалися різні моделі функціонування прокуратури залежно від визначення місця прокуратури в державній системі органів влади. На думку В. Логоші, слід виділити п'ять груп країн, в яких застосовуються основні концепції діяльності прокуратури:

– прокуратура діє у складі Міністерства юстиції, хоча водночас може відноситися до органів правосуддя і діяти при судах, а прокурори можуть належати до суддівського корпусу магістратури (Польща, США, Франція, Бельгія, Нідерланди, Данія, ФРН, Японія);

– прокуратура входить до складу судової системи і перебуває при судах або використовується у межах судової влади адміністративною автономією (Албанія, Іспанія, Італія, Ірландія);

– країни, де прокуратура виділена у самостійну систему адміністративних органів і є підзвітною парламенту або главі держави (Бразилія, Португалія, Словаччина, Угорщина, Фінляндія);

– прокуратура існує у вигляді органу, що підзвітний і підконтрольний вищим колегіальним державно-партійним органам країни (В'єтнам, КНР, КНДР, Куба);

– не створено інститут прокуратури або його прямий аналог (Ватикан, Катар, Кувейт, Велика Британія, Ірландія) [15, с. 479].

З урахуванням світового досвіду побудови моделі прокуратури вітчизняними науковцями запропоновано декілька позицій стосовно визначення

місця та ролі прокуратури в механізмі державної влади, яка розглядається у якості: інституту законодавчої влади; інституту виконавчої влади; інституту президентської влади; самостійної, контрольно-наглядової гілки влади; самостійного інституту в системі судової влади; не самостійної гілки державної влади, яка не входить до складу жодної з гілок влади. Відмінності існуючих підходів обумовлені тим, що протягом тривалого часу існування прокуратури в незалежній Україні, її роль «в системі правоохоронних органів постійно змінювалась, що було пов'язано із соціальними, економічними та політичними змінами в суспільстві. Однак єдиним незмінним аспектом діяльності прокуратури було її ключове призначення, яке полягає у тому, щоб захищати права та законні інтереси людини і громадянина, а також забезпечувати режим законності та правопорядку в суспільстві та державі» [16, с. 250].

Так, на думку В. Сухоноса, у державному механізмі повинна панувати окрема ієрархічна система державних органів, які здійснювали б нагляд за додержанням законів у тих сферах суспільного та державного життя, де відбуваються систематичні порушення законності. З урахуванням структури державного механізму України такий нагляд мають здійснювати саме органи прокуратури, які мають для цього відповідний правовий статус [63, с. 23].

На думку Н. Цакадзе, прокуратура належить до органів держави, які забезпечують захист конституційного ладу [17, с. 4]. У процесі дослідження науковець доходить висновку, що за прокуратурою закріплений загальний нагляд, який є основною проблемою для визначення місця прокуратури в системі державних органів та їх функцій, оскільки прокуратура випадає з переліку органів державної влади України, порушується також закріплений в Конституції України принцип поділу державної влади на законодавчу, виконавчу і судову. Не спрацьовує і «система стримувань і противаг», оскільки немає нагляду і контролю за самою прокуратурою, а прокуратура, здійснюючи загальний нагляд, не стоїть на одній сходинці з іншими органами державної влади, а підноситься над ними. Прокуратура виконуючи різні владні функції (судову, виконавчу, інформаційну тощо), основною з яких є контрольна, займає місце самостійного

контрольно-наглядового державного органу і не належить до жодної з гілок влади, закріплених у Конституції України. Таким чином, сучасну прокурорську систему України слід вважати самостійним інститутом державної влади [17, с. 8–9, 11].

Змішаною є пропозиція М. Міхеєнко, який відстоював необхідність децентралізації прокуратури і пропонував розосередити прокурорську систему, створивши дві підсистеми: загальнонаглядову прокуратуру при парламенті, яка повинна виконувати одну з функцій (контрольну) законодавчої влади, а також прокуратуру при судах (судову прокуратуру), як, наприклад, у Франції, поклавши на її функції щодо підтримки звинувачення, а також здійснення нагляду за дотриманням законів органами дізнання, попереднього слідства та органами, що виконують вироки судів [18, с. 195]. Тут простежується думка про організаційній структуризації прокуратури по горизонталі (на відміну від функціональному її обмеженні).

Хоча прокуратура взаємодії з різними інститутами гілок влади в Україні, як зазначає А. Лапкін, проте в системі державного механізму є відокремленою та самостійною системою органів із широкими повноваженнями. Цей підхід є успадкованим з радянського минулого і був прийнятним в СРСР, де не визнавалася теорія поділу влади, що є абсолютно неприпустимим в сучасних державно-правових реаліях України, оскільки ст. 6 Конституції України закріпила поділ державної влади на три гілки: законодавчу, виконавчу і судову [14]. Відповідно, на його думку, такий вагомий орган, як прокуратура, має знайти місце у межах однієї з гілок державної влади [19, с. 165]. На це неодноразово звертала увагу ПАРЄ, яка у своїх резолюціях щодо України наполягала на інтеграції прокуратури до виконавчої або судової влади.

На думку С. Подкопаєва, «прокуратура в Україні функціонує як єдина, автономна система забезпечення правосуддя та представництва державних (публічних) інтересів у суді» [20, с. 116]. Прокуратуру України, як відзначає О. Хорсуненко, можна віднести до такої моделі прокуратури, де вона посяде самостійне місце в системі правосуддя, яка є характерною для Австрії, Німеччини,



Нідерландів, Румунії, Франції [21, с. 9]. У цій моделі прокуратура є організаційно відособленою від органів правосуддя та є незалежною при здійсненні повноважень. Водночас, як зазначає науковець, аналіз чинного законодавства України про прокуратуру дає підстави стверджувати, що статус прокурора наближено до статусу судді, зокрема, новий порядок призначення прокурорів багато в чому є аналогічним порядку зайняття посади судді, запроваджено прокурорське самоврядування, гарантії незалежності прокурорів, однак говорити про їхнє ототожнення передчасно [21, с. 10].

Думку про важливість врахування європейського досвіду підтримує М. Косюта, проте акцентує увагу на тому, що при вирішенні питання про віднесення прокуратури до однієї з гілок влади не слід забувати про існування відмінних напрямів вирішення цього питання в країнах ЄС, що має важливе значення як з теоретичної, так і практичної сторони. Проведений ним аналіз дає змогу зробити висновок про те, що тільки формальне віднесення прокуратури до судової гілки влади, оскільки це прямо не закріплено на законодавчому рівні, свідчить про тісний взаємозв'язок інституту прокуратури і судової влади, але не про те, що інститут прокуратури віднесено до судової влади, адже на прокуратуру не поширюється функція судочинства. Відповідно не існує інтеграції прокуратури до судової влади, а тільки має місце їх зближення, що проявляється у тому, що положення Закону України «Про прокуратуру» значною мірою нагадують положення Закону України «Про судоустрій і статус суддів», зокрема це стосується норм щодо забезпечення єдності прокурорської системи, порядку добору кандидатів та їх призначення на посаду прокурора, самоврядування тощо [22, с. 469].

Такої ж думки дотримуються А. Шапошник і Т. Шлапко, відзначаючи, що незважаючи на формальне віднесення прокуратури до судової гілки влади, прокуратура на сучасному етапі розвитку не належить повною мірою ні до законодавчої, ні до виконавчої, ні до судової гілки влади з огляду на природу її функцій та завдання, займаючи окреме місце в системі поділу гілок влади та зберігаючи своє особливе призначення нині [11, с. 74]. Як відзначає К. Ногіна,

«прокуратуру в Основному Законі України лише формально віднесено до системи правосуддя, за своїм змістом прокуратура згідно з Конституцією України має особливий статус та не відноситься до жодної з гілок влади. Діяльність прокуратури при цьому ґрунтується на засадах верховенства права, законності, територіальності, презумпції невинуватості, незалежності прокурора, політичної нейтральності, недопустимості незаконного втручання прокуратури в діяльність органів законодавчої, виконавчої та судової влади, поваги до незалежності суддів тощо. Такий правовий статус прокуратури з урахуванням визначених Конституцією України функцій надає реальні можливості здійснювати відповідний законний вплив на кожен з гілок державної влади, забезпечивши їх певну взаємодію та підтримання системи стримувань і противаг, що заснована на принципі поділу влади» [23, с. 60].

Такий підхід поділяє Т. Колеснік, яка вважає, що прокуратура в механізмі держави виконує особливу, властиву лише їй функцію, отже, за характером повноважень вона не повинна входити до структури будь-яких органів державної влади, зокрема управління. На її думку, оптимальним є підхід, відповідно до якого прокуратура є самостійним державним інститутом, який не входить до жодної з гілок влади та активно взаємодіє з усіма гілками державної влади, що дає змогу їй найбільш раціонально реалізувати свої правоохоронні та правозахисні функції з гарантованим дотриманням принципу незалежності власної діяльності [24, с. 40]. Вважаємо, що саме така модель системи органів державної влади зможе максимально забезпечити незалежність у діяльності органів прокуратури, що є основною гарантією ефективності її діяльності щодо захисту прав і свобод громадян, інтересів держави, забезпечення законності та правопорядку в державі.

Значна кількість науковців схиляються до думки про те, що прокуратура не може бути включена до жодної гілки влади, виходячи з того, що:

- вона є унікальною державною інституцією;
- основним напрямом діяльності органів прокуратури є гарантування дієвості правових засобів охорони законних прав, інтересів громадян, юридичних осіб, держави та суспільства, тому вони повинні забезпечувати

ефективне здійснення належних функцій і бути відокремленими від інших державних органів влади;

– прокуратура є публічним представником інтересів суспільства перед органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, судовими органами, що вбачається можливим лише за умови незалежності прокуратури від інших гілок влади;

– її особлива соціальна роль у сучасних умовах зумовлює необхідність її функціонування як самостійної структури державної влади, яка не підпорядкована органам ні виконавчої, ні судової влади.

Підтримуємо думку Б. Васильчука про те, що останні зміни статусу, структури, повноважень прокуратури України суттєво трансформують її під впливом різноманітних факторів. Побічним наслідком такого реформування стає певна концептуальна невизначеність, яка властива сучасній українській прокуратурі [4, с. 9].

Таким чином, нині місце прокуратури в системі державних органів України однозначно чітко не визначено. У Конституції України до 2016 р. прокуратурі було присвячено окремий розділ VII «Прокуратура», що свідчило про самостійне закріплення цього органу на конституційному рівні, а після внесення змін її формально віднесено до судової гілки влади. Закон України «Про прокуратуру» визначає прокуратуру як єдину систему, не конкретизуючи до якої гілки влади вона входить. На законодавчому рівні також не визначено організаційне підпорядкування та підконтрольність прокуратури [19, с. 165]. У функціональному сенсі прокуратура має відокремлені власні напрями діяльності, які не збігаються з функціями жодної з гілок влади чи державного органу. Призначення та звільнення Генерального прокурора України відбувається органами, що належать до різних гілок влади – Президентом України за згодою Верховної Ради України [10].

Такі особливості інституту прокуратури в державно-правовому механізмі та системі державних органів, а також її роль в системі державного механізму України обумовлює чітке визначення її місця з урахуванням рівня та розвитку

суспільства в цілому, його політичної системи, суспільної правосвідомості і культури. У кінцевому результаті в реальних і стабільних умовах правової держави та громадського суспільства прокуратура України повинна функціонувати у межах загальноєвропейської моделі, але з урахуванням історичної специфіки і особливостей сучасного розвитку України. Необхідність ефективної реалізації механізму забезпечення прав і свобод людини та громадянина, захисту державних і суспільних інтересів обумовлює важливість чіткого визначення місця та ролі органів прокуратури серед інших органів державної влади України шляхом закріплення засад взаємодії прокуратури із законодавчою, виконавчою та судовою гілками державної влади у Законі України «Про прокуратуру» від 14 жовтня 2014 р. № 1697-VII, що позитивно вплине на кадрове забезпечення її діяльності.

## **1.2. Сутність кадрового забезпечення органів прокуратури**

Отримання Україною 23 червня 2022 року статусу країни-кандидата на вступ до Європейського Союзу та ухвалення рішення Радою ЄС 14 грудня 2023 р. щодо початку переговорів про вступ України до Євросоюзу зумовлюють запровадження заходів для покращення прокурорської діяльності. Забезпечення її результативності та ефективності відповідно до нових умов у контексті розвитку державної кадрової політики повинно будуватися на основі принципу праксеологізму, за якого до управління залучають виключно професіонали, які мають високі професійні якості, а не ідеологічні переконання [25, с. 12].

Водночас військова агресія Російської Федерації проти України та введення в Україні воєнного стану ускладнює процес відбору фахових та кваліфікованих працівників для роботи в прокуратурі. У цих умовах слід відзначити прийняті Верховною Радою України Закони «Про внесення змін до деяких законів України щодо удосконалення добору та підготовки прокурорів від 14.04.2022 № 2203-IX» (набрав чинності) [26] та «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо удосконалення діяльності органів прокуратури

в умовах збройної агресії проти України» від 1 квітня 2022 р. № 2177-IX щодо доповнення Закону України «Про прокуратуру» ст. 42-1 «Особливості правового статусу прокурорів, які є військовослужбовцями» [27], проте він був ветований Президентом України і наразі готується до розгляду з його пропозиціями [28].

Сучасні процеси організації діяльності органів прокуратури в умовах воєнного стану актуалізують здійснення аналізу питань її кадрового забезпечення, що завжди було вкрай актуальним на будь-якому етапі розвитку державних органів. Кадри та їх потенціал є важливим фактором успішного функціонування системи прокуратури України, яка зацікавлена у постійному професійному зростанні її працівників.

Від стану організації кадрового забезпечення оперативно-службових завдань і раціонального використання персоналу прокуратури залежить розв'язання всього комплексу питань, пов'язаних системою роботи з кадрами, яка включає: відбір, розстановку кадрів, службове просування співробітника, присвоєння звань, атестаційну оцінку його професійних і особистих якостей на всіх етапах проходження служби, правову регулювання порядку умов проходження служби, профілактику порушень дисципліни, визначення потреб у фахівцях для органів і підрозділів [29, с. 84]. У зв'язку з цим, здійснення кадрової роботи, по-перше, має бути системним явищем, по-друге, органічно поєднувати як мету системи кадрового забезпечення, так і функцій, які виконуються у межах цієї діяльності, зокрема, і в межах державного управління взагалі (відбір, розстановка, просування співробітника, його атестація).

Серед вчених не сформувалася єдина думка щодо визначення поняття кадрового забезпечення органів прокуратури, що тісно пов'язане з розумінням таких наукових категорій, як «кадри» та «забезпечення». Так, згідно з тлумачним словником, кадри – це основний склад працівників якої-небудь організації, підприємства, установи тощо [1, с. 513 ], або усі постійні працівники [30, с. 323].

Слово «кадри» походить від французького «cadre», що у перекладі означає «рама, рамка». Саме в такому значенні використовували в минулому для

широкого загалу офіційний список працівників державних організацій. Виходячи з цього, кадрами називали списки працівників, а потім і службовців, які опинилися в цих списках.

На думку А. Бандурки, який ототожнює кадри та персонал, їх можна визначити як основний штатний склад співробітників організації, що виконують різні організаційно-технологічні та виробничо-господарські функції, що характеризується насамперед чисельністю, яка обумовлена характером, масштабами, складністю, трудомісткістю виробничих процесів, рівнем їх механізації, автоматизації, комп'ютеризації [31, с. 185].

Інші підходи передбачають віднесення до поняття «кадри» таке:

– безпосередню групу осіб, які займаються організацією та виконанням управлінських рішень;

– основний штатний склад співробітників, тобто осіб, які постійно або тимчасово як основна професія або спеціальність на платній основі виконують певні обов'язки;

– сукупність осіб, які виконують нормативно-службові обов'язки основної професії чи спеціальності у межах штатної чисельності органу чи підрозділу державного органу і отримують за це грошову винагороду.

На нашу думку, необхідно розмежовувати поняття «кадри» та «персонал», спираючись на методи їх тлумачення. Так, кадри є певною спільністю, до якої відносяться усі особи, які являють собою робочу силу, працевлаштовані в організації та перебувають з нею у формальному зв'язку, володіючи необхідною кваліфікацією. Це знеособлені суб'єкти правовідносин, які займають певні посади у теперішній час. До кадрів відносять лише тих фахівців, які пройшли відповідну підготовку, мають належну кваліфікацію, займаючи *de jure* та *de facto* свої посади в теперішній час.

До персоналу відноситься не тільки особовий склад або колектив працівників організації, але й водночас і групи співробітників, які працюють в одному відділу, на одній ділянці або виконують однієї ті ж самі функції або мають той самий фах (наприклад, адміністративно-управлінський персонал) [1].

Тому це поняття є більш широким у сенсі робочої сили, до нього також відносять тих працівників, які тимчасово відсторонені від виконання обов'язків, відсутні через тимчасову непрацездатність, знаходяться у відпустках по догляду за дитиною тощо. Цей термін є характерним для науки менеджменту, тоді як використання поняття «кадри» та всі похідні від нього терміни використовуються у науці публічного управління та адміністрування.

Поняття «забезпечення» залежить від тієї сфери, в якій забезпечується певна дія: постачати, задовольняти потреби, надавати засоби, створювати надійні умови або гарантувати щось, захищати [1, с. 375].

Відповідно кадрове забезпечення у контексті даного дослідження є активною діяльністю, яка покликана задовольнити потребу органів державної влади у професійних кадрах. Кадрове забезпечення в державному управлінні – це активна творчо-організуюча діяльність держави щодо реалізації заходів організаційного, освітнього, економічного, управлінського характеру, спрямована на задоволення потреб державних органів у кадрах певної спеціалізації та кваліфікації; система цілеспрямованих кадрових процесів щодо прогнозування, планування підготовки кадрів, щодо оновлення та збереження спадкоємності службовців, їх професійного розвитку, стимулювання якості праці та службового просування.

На думку В. Венедіктова, кадрове забезпечення можна розуміти у широкому та вузькому сенсі. У широкому – це діяльність, спрямована на забезпечення органів державної влади персоналом з необхідним рівнем кваліфікації, професійних та особистих якостей, здатних вирішувати поставлені завдання. У вузькому розумінні – це нормативно закріплена та цілеспрямована діяльність спеціально уповноважених посадових осіб або державних органів щодо процесів професійної орієнтації, прогнозування і планування кадрових потреб, відбору, підготовки, розстановки та вивільнення персоналу [32, с. 5].

Стосовно прокуратури С. Подкопаєв пропонує поняття «кадрове забезпечення органів прокуратури» розглядати як процес, спрямований на укомплектування прокуратури шляхом навчання та професійної підготовки

майбутніх кадрів, або безпосередньо процес з укомплектування органів прокуратури професійно підготовленими, кваліфікованими працівниками, здатними виконувати службові обов'язки відповідно до чинного законодавства та на рівні сучасних вимог ефективно вирішувати завдання прокуратури [33, с. 380].

Як зазначає О. Мельник, організаційне забезпечення прокуратури в широкому сенсі включає її кадрове забезпечення як «залучення до роботи у прокуратурі фахових та кваліфікованих працівників, здатних успішно виконувати завдання та функції цього органу, а також підтримання високого професійного рівня прокурорського корпусу та очищення його від представників, які не відповідають цим вимогам» [34, с. 30].

На думку О. Дудченко, в загальному розумінні кадрове забезпечення – це діяльність або процес спрямований на задоволення кадрових потреб організації, як елементу кадрової політики, яка передбачає перспективне та збалансоване планування потреби в кадрах, що є дієвим інструментом удосконалення та розвитку кадрового потенціалу будь-якої організації, в тому числі й такого державного органу як прокуратура. За такого підходу мета кадрового забезпечення органів прокуратури полягає в діяльності відповідних суб'єктів в комплектуванні органів прокуратури кадрами (прокурорами та державними службовцями), які володіють необхідними діловими, моральними та професійними якостями, що розділяють цінності прокуратури і усвідомлюють, що її імідж формується кожним прокурором окремо [35, с. 439].

В органах прокуратури кадрове забезпечення обумовлено його функціями, як окремими напрямками роботи з кадрами щодо укомплектування прокуратури висококваліфікованими кадрами, здійснення кадрової роботи щодо добору, розстановки, комплектування та виховання кадрів, збереження та підвищення їх професійної компетентності. Складовими функціональної структури кадрового забезпечення в органах прокуратури є: визначення організаційних і правових засад кадрової політики в органі прокуратури; підготовка кадрів та підбір кадрів;



призначення на посаду прокурора; проходження служби в органах прокуратури; припинення служби.

Діяльність прокуратури відповідно до ст. 3 Закону України «Про прокуратуру» ґрунтується на засадах:

- верховенства права та визнання людини, її життя і здоров'я, честі і гідності, недоторканності і безпеки найвищою соціальною цінністю;
- законності, справедливості, неупередженості та об'єктивності;
- територіальності;
- презумпції невинуватості;
- незалежності прокурорів, що передбачає існування гарантій від незаконного політичного, матеріального чи іншого впливу на прокурора щодо прийняття ним рішень при виконанні службових обов'язків;
- політичної нейтральності прокуратури;
- недопустимості незаконного втручання прокуратури в діяльність органів законодавчої, виконавчої і судової влади;
- поваги до незалежності суддів, що передбачає заборону публічного висловлювання сумнівів щодо правосудності судових рішень поза межами процедури їх оскарження у порядку, передбаченому процесуальним законом;
- прозорості діяльності прокуратури, що забезпечується відкритим і конкурсним зайняттям посади прокурора, вільним доступом до інформації довідкового характеру, наданням на запити інформації, якщо законом не встановлено обмежень щодо її надання;
- неухильного дотримання вимог професійної етики та поведінки [10].

Механізм кадрового забезпечення управління в державному органі включає: принципи, форми, методи, заходи, порядок здійснення кадрового набору. Виходячи з цього, механізм кадрового забезпечення органів прокуратури є системою принципів, форм, методів, нормативно і документально визнаних заходів щодо порядку здійснення кадрової діяльності у системі прокуратури України, яку становлять: Офіс Генерального прокурора; обласні прокуратури; окружні прокуратури; спеціалізована антикорупційна прокуратура. У разі

потреби рішенням Генерального прокурора можуть утворюватися спеціалізовані прокуратури на правах структурного підрозділу Офісу Генерального прокурора, на правах обласних прокуратур, на правах підрозділу обласної прокуратури, на правах окружних прокуратур, на правах підрозділу окружної прокуратури. Перелік, утворення, реорганізація та ліквідація спеціалізованих прокуратур, визначення їх статусу, компетенції, структури і штатного розпису здійснюються Генеральним прокурором [10].

Офіс Генерального прокурора організовує та координує діяльність усіх органів прокуратури, забезпечує належне функціонування Єдиного реєстру досудових розслідувань та його ведення органами досудового розслідування, визначає єдиний порядок формування звітності про стан кримінальної протиправності і роботу прокурора з метою забезпечення ефективного виконання функцій прокуратури, а також здійснює управління об'єктами державної власності, що належать до сфери управління Офісу Генерального прокурора. Офіс Генерального прокурора очолює Генеральний прокурор, який має першого заступника та не більше п'яти заступників, у тому числі заступника Генерального прокурора – керівника Спеціалізованої антикорупційної прокуратури. У структурі Офісу Генерального прокурора утворюються департаменти, управління, відділи, а також Генеральна інспекція. Управління та відділи можуть бути самостійними або входити до складу департаменту (управління). Положення про самостійні структурні підрозділи Офісу Генерального прокурора затверджуються Генеральним прокурором.

В Офісі Генерального прокурора утворюється (на правах самостійного структурного підрозділу) Спеціалізована антикорупційна прокуратура, на яку покладаються такі функції: здійснення нагляду за додержанням законів під час проведення оперативно-розшукової діяльності, досудового розслідування Національним антикорупційним бюро України; підтримання державного обвинувачення у відповідних провадженнях; представництво інтересів громадянина або держави в суді у випадках, передбачених цим Законом і пов'язаних із корупційними або пов'язаними з корупцією правопорушеннями, а

також представництво у межах своєї компетенції інтересів держави у справах про визнання необґрунтованими активів та їх стягнення в дохід держави.

Згідно зі ст. 10 Закону України «Про прокуратуру» у системі прокуратури України діють обласні прокуратури, до яких належать прокуратури областей, прокуратура Автономної Республіки Крим та міста Севастополя, Київська міська прокуратура. Обласну прокуратуру очолює керівник обласної прокуратури, керівник прокуратури Автономної Республіки Крим та міста Севастополя, керівник Київської міської прокуратури, який має першого заступника та не більше трьох заступників. У структурі обласної прокуратури утворюються підрозділи – управління та відділи. Утворення, перелік, територіальна юрисдикція, реорганізація та ліквідація обласних прокуратур, визначення їх компетенції, структури і штатного розпису здійснюються Генеральним прокурором.

У системі прокуратури України діють окружні прокуратури, перелік та територіальна юрисдикція яких визначається наказом Генерального прокурора. Утворення, реорганізація та ліквідація окружних прокуратур, визначення їхньої компетенції, структури і штатного розпису здійснюються Генеральним прокурором. Окружну прокуратуру очолює керівник окружної прокуратури, який має першого заступника та не більше двох заступників. У структурі окружної прокуратури в разі необхідності утворюються такі підрозділи, як відділи.

Загальна чисельність працівників органів прокуратури становить не більше 15 000 осіб, зокрема загальна чисельність прокурорів становить не більше 10 000 осіб. Посади, на які можуть бути призначені прокурори-стажисти окружних прокуратур, визначаються з числа вакантних (тимчасово вакантних) посад в окружних прокуратурах. У структурі органів прокуратури встановлюються посади державних службовців, інших працівників, діяльність яких регулюється законодавчими актами України.

Висновки європейських експертів щодо змісту Закону України «Про прокуратуру» суттєво вплинули на структуру прокуратури України. Так,

неодноразові зауваження Венеційської комісії привели до скасування системи військової прокуратури в Україні з метою спрощення всієї системи прокуратури, уникнення «типового радянського підходу» та дистанціювання прокуратури від структури військового командування, що відповідає європейським стандартам і практиці, а також формування єдності у забезпеченні узгоджених засад організації та діяльності прокуратури, єдиний статус усіх прокурорів, єдиний порядок організаційного забезпечення діяльності прокурорів, виключне та виняткове фінансування прокуратури з державного бюджету і питання внутрішнього функціонування прокуратури, якими займаються органи прокурорського самоврядування [36].

Відповідно до наказу Генерального прокурора «Про особливості організації діяльності спеціалізованих прокуратур у сфері оборони» від 17 травня 2023 р. № 130 з метою забезпечення належної організації роботи спеціалізованих прокуратур у сфері оборони щодо виконання визначених функцій розмежовано їх повноваження із самостійними структурними підрозділами Офісу Генерального прокурора, обласними та окружними прокуратурами. Так, спеціалізована прокуратура у сфері оборони Офісу Генерального прокурора [37], спеціалізовані прокуратури у сфері оборони (на правах обласних) [38] у межах повноважень здійснюють організаційне та методичне керівництво діяльністю спеціалізованих прокуратур нижчого рівня, контроль за виконанням ними вимог Конституції України, Закону України «Про прокуратуру», інших законів та нормативно-правових актів.

Спеціалізовані прокуратури у сфері оборони (на правах обласних) забезпечують виконання повноважень, визначених Законом України «Про прокуратуру», іншими законодавчими актами, наказами Генерального прокурора, і залежно від територіального підходу поділяються на такі:

– Спеціалізована прокуратура у сфері оборони Центрального регіону (Житомирська, Київська, Полтавська, Сумська, Черкаська, Чернігівська області та м. Київ);

– Спеціалізована прокуратура у сфері оборони Південного регіону (Вінницька, Кіровоградська, Миколаївська, Одеська та Херсонська області, Автономної Республіки Крим та м. Севастополь, військово-морська зона «Чорноморська»);

– Спеціалізована прокуратура у сфері оборони Західного регіону (Волинська, Закарпатська, Івано-Франківська, Львівська, Рівненська, Тернопільська, Хмельницька та Чернівецька області);

– Спеціалізована прокуратура у сфері оборони Східного регіону (Дніпропетровська, Донецька, Запорізька, Луганська та Харківська області, військово-морська зона «Азовська») [38].

Наказом Генерального прокурора «Про окремі питання забезпечення функціонування спеціалізованих прокуратур у сфері оборони (на правах окружних)» від 17 березня 2023 р. № 75 було затверджено перелік спеціалізованих прокуратур у сфері оборони (на правах окружних), які реалізують функції прокуратури відповідно до компетенції в межах територій, які визначені додатком до цього наказу (додаток А). Під час дії правового режиму воєнного стану місце дислокації (розташування) спеціалізованих прокуратур у сфері оборони (на правах окружних) в окремих випадках наказом Генерального прокурора може визначатися за межами встановлених територій.

Організація та діяльність прокуратури України, статус прокурорів та державних службовців та інших працівників визначаються:

– Конституцією України (зокрема, ст. 3, п. 25 ст. 85, п. 14 ст. 92, п. 11 ст. 106, п. 4 ст. 129, ст. 131, ст. 131<sup>1</sup>);

– чинними міжнародними договорами, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України та міждержавними договорами (Європейська конвенція про видачу правопорушників та чотири додаткові протоколи до неї; Конвенція ООН проти корупції, Конвенція Ради Європи про заходи щодо протидії торгівлі людьми, Конвенція Ради Європи про відмивання, пошук, арешт та конфіскацію доходів, одержаних злочинним шляхом, та про фінансування тероризму, Концепція Ради Європи про захист дітей від сексуальної експлуатації

та сексуального насильства, Конвенція ООН проти катувань та інших жорстоких або таких, що принижують гідність, видів поведіння і покарання, Конвенція ООН про боротьбу проти незаконного обігу наркотичних засобів і психотропних речовин; Угода про співробітництво між Генеральною прокуратурою України та Федеральною прокуратурою Королівства Бельгія у боротьбі з кіберзлочинністю, організованою злочинністю, корупцією і тероризмом; Меморандум про взаємопорозуміння між Генеральною прокуратурою України та Міністерством юстиції Держави Ізраїль; Угода про взаємне співробітництво між Генеральною прокуратурою України та Офісом Генерального Атторнея Королівства Таїланд);

– кодексами України (Кримінальний кодекс України, Кримінальний процесуальний кодекс України, Кримінально-виконавчий кодекс України, Господарський процесуальний кодекс України, Кодекс адміністративного судочинства, Цивільний процесуальний кодекс України Кодекс України про адміністративні правопорушення, Кодекс законів про працю України);

– законами України («Про прокуратуру», «Про запобігання корупції», «Про державну службу», «Про Вищу раду правосуддя», «Про доступ до публічної інформації», «Про звернення громадян», «Про оперативно-розшукову діяльність», «Про організаційно-правові основи боротьби з організованою злочинністю», «Про державний захист працівників суду і правоохоронних органів», «Про державну охорону органів державної влади України та посадових осіб», «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо першочергових заходів із реформи органів прокуратури» тощо);

– постановами Верховної Ради України («Про затвердження Дисциплінарного статуту прокуратури України», «Про встановлення співвідношення між класними чинами працівників прокуратури України і військовими званнями та спеціальними званнями працівників органів внутрішніх справ України»);

– Кодексом професійної етики та поведінки прокурорів від 27 квітня 2017 р.;

– Положенням про Раду прокурорів України від 27 квітня 2017 р.;

– наказами Генерального прокурора України (Про затвердження Інструкції з обліку кадрів в органах прокуратури України від 31 грудня 2021 р. № 415; Про затвердження Положення про організацію кадрової роботи в органах прокуратури України від 10 лютого 2022 р. № 25, Про затвердження Положення про систему підвищення кваліфікації прокурорів від 15 червня 2021 р. № 200, Про затвердження Порядку проходження стажування прокурора-стажиста окружної прокуратури від 9 серпня 2023 р. №220).

Кадрове забезпечення в органах прокуратури у межах зазначених нормативно-правових актів реалізується з урахуванням кадрової політики, яка визнається цілісна система процедур та заходів, що є аргументованими та об'єктивно необхідними для реалізації органами прокуратури, метою яких можна вважати формування, вдосконалення кадрового корпусу та розвитку кадрового потенціалу з метою забезпечення кращої результативності їх діяльності. Ця політика спрямована на роботу з кадрами органів прокуратури, підпадаючи під вплив низки критеріїв, зокрема: умов та зміни довкілля, вміння ефективно керувати службово-трудовами ресурсами, а також самої специфіки наявних ресурсів людини, яка займає посади прокурора, державного службовця або іншого працівника.

Кадрове забезпечення в органах прокуратури є частиною управлінського процесу в цих органах як різновиду державного управління, що забезпечує взаємодію всіх систем і структур органів прокуратури з метою виконання поставлених перед ними завдань. З точки зору управління кадровим забезпеченням органів прокуратури необхідно виділити такі поняття, як: функції управління, об'єкт і суб'єкт управління.

Функціями управління у даному контексті є: аналітична робота; прогнозування; планування; контроль виконання; взаємодія органів і структурних підрозділів прокуратури; керівництво.

Аналітична робота має своїм завданням визначити законність процесів і тенденцій, а також чинники, що впливають на них. Функція прогнозування стану законності і потреб щодо вжиття організаційних заходів здійснюється на підставі

даних аналізу й узагальнень. Планування, як одна з важливих особливостей діяльності прокуратури, може передбачати складання планів перспективних (довгострокових), поточних (квартальних), піврічних або особистих. Контроль виконання – це система дій щодо перевірки, якій має приділятися значна увага з боку керівників прокуратур та їх структурних підрозділів, зокрема відділами кадрової роботи та державної служби. Взаємодія органів і структурних підрозділів прокуратури стосується встановлення і підтримання їх дій для найкращого досягнення визначеної мети зі зміцнення законності та правопорядку в діяльності із найменшими втратами сил і засобів. Функція керівництва виявляється у регулюванні та прийнятті рішень з основних питань організації та діяльності органів прокуратури, зокрема кадрового забезпечення. У вузькому розумінні – це діяльність прокурора щодо керівництва підлеглими йому працівниками. У Законі України «Про прокуратуру» термін «керівник» застосовується тільки щодо адміністративної посади, оскільки передбачає організаційно-розпорядчі та управлінські функції.

Об'єктом управління є те, на що спрямовано організований, планомірний вплив суб'єкта управління. Зокрема, це структурні підрозділи нижчестоящих прокуратур, а також конкретні групи працівників та окремі працівники прокуратури. Суб'єкти управління – це структурно визначені підрозділи, групи співробітників органів управління прокуратури, які наділені управлінськими функціями і здійснюють управлінську діяльність. Суб'єкти і об'єкти управління взаємодіють у питаннях організації роботи у цілому всіх структур і систем органів прокуратури.

Суб'єктами кадрового забезпечення органів прокуратури України, які безпосередньо пов'язані з виконанням функцій кадрового забезпечення, є: Генеральний прокурор – стосовно прокурорів Офісу Генерального прокурора, керівник Спеціалізованої антикорупційної прокуратури – стосовно прокурорів Спеціалізованої антикорупційної прокуратури, керівник обласної прокуратури – стосовно прокурорів відповідної обласної прокуратури та прокурорів окружних прокуратур, які розташовані у межах адміністративно-територіальної одиниці,



що підпадає під територіальну юрисдикцію відповідної обласної прокуратури, керівник окружної прокуратури – стосовно прокурорів окружної прокуратури, начальник відділу кадрової роботи та державної служби відповідного органу прокуратури, Кваліфікаційно-дисциплінарна комісія прокурорів.

Об'єктами кадрового забезпечення органів прокуратури України є кадровий потенціал суспільства та працівники органів прокуратури, а саме кандидати на посади прокурорів, які відповідають вимогам визначеним в Законі України «Про прокуратуру», та працівники прокуратури, а саме: прокурори, державні службовці та інші працівники [39, с. 44].

Головні завдання кадрового забезпечення органів прокуратури України зосереджуються на: укомплектуванні посад за основними напрямками діяльності та керівного складу прокуратури, взаємодії кадрових підрозділів на рівні, достатньому для виконання завдань покладених на органи прокуратури; виконанні завдань щодо упорядкування управлінських структур та звільнення осіб, які досягли граничного віку перебування на прокурорській службі; пошуку ефективних механізмів оптимізації системи кадрового забезпечення [39].

Для належного кадрового забезпечення органів прокуратури потрібна ефективна організація її роботи. Важливе місце тут посідають такі типові вирішальні компоненти: розподіл праці; підбір, підготовка, добір та розстановка кадрів; виховання і підвищення кваліфікації кадрів; впровадження науково обґрунтованої системи й методів роботи на основі планування: раціональне розміщення й обладнання робочих місць та створення умов праці, які найкраще сприяли б збереженню здоров'я і підвищенню працездатності; науково обґрунтоване нормування; контроль і перевірка виконання рішень; керівництво тощо. Допоміжними елементами в організації кадрового забезпечення органів прокуратури є: діловодство; облік і звітність; узагальнення практики та її аналіз; систематизація законодавства; робота зі зверненнями громадян; матеріально-технічне, фінансове та правове забезпечення.

Такий поділ є умовним, оскільки всі ці компоненти взаємопов'язані й обумовлюють один одного, складаючи єдину систему. Сама ж сутність такої

організації, як окремого виду діяльності в органах прокуратури, є складною, неоднозначною, тому що тісно пов'язана з управлінською діяльністю.

Положенням про організацію кадрової роботи в органах прокуратури України, затвердженого наказом Генерального прокурора від 10 лютого 2022 р. № 25, відповідно до Закону України «Про прокуратуру» визначено основні напрями організації кадрової роботи в органах прокуратури України. Особливістю цього підзаконного нормативного акту є те, що в ньому комплексно врегульовано питання організації кадрової роботи щодо:

- прокурорів в частині їх призначення на посаду, переміщення та переведення, зупинення повноважень, звільнення з посад, притягнення до дисциплінарної відповідальності тощо;

- державних службовців (персоналу державної служби) щодо організації виконання законодавства про державну службу, зокрема щодо проведення конкурсів на зайняття вакантних посад державної служби категорій «Б» і «В», призначення на посади державної служби осіб, які пройшли конкурсний відбір, переведення державних службовців на іншу вакантну посаду державної служби та звільнення з цих посад, проведення перевірок згідно з вимогами законодавства у сфері запобігання корупції та відповідно до Закону України «Про очищення влади», присвоєння рангів, оцінювання результатів службової діяльності, підвищення кваліфікації та професійного навчання державних службовців, уперше призначених на посаду державної служби тощо;

- кадрів Тренінгового центру прокурорів України в частині призначення та звільнення директора, призначення заступників директора, діяльність кадрового підрозділу центру тощо;

- працівників органів прокуратури (працівників патронатної служби, працівників, які виконують функції з обслуговування, працівників органів прокуратури), праця яких врегульована Законом України «Про прокуратуру», Кодексом законів про працю України та іншими нормативно-правовими актами.

Окрема увага у «Положенні про організацію кадрової роботи в органах прокуратури України» приділена питанням заохочення та відпусток працівників

органів прокуратури, підвищення їх кваліфікації, мобілізаційної підготовки в органах прокуратури та ін.

Утворені кадрові підрозділи прокуратур усіх рівнів мають низку завдань, спрямованих на забезпечення належної кадрової роботи, серед яких: вести облік вакантних і тимчасово вакантних посад прокурорів, державних службовців та інших категорій працівників органів прокуратури; здійснювати контроль за перебігом 5-річного строку повноважень керівників обласних та окружних прокуратур; вести облік кадрів, здійснюють ведення, зберігання та видачу особових справ, службових посвідчень і трудових книжок, вносять відомості щодо працівників органів прокуратури до Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування, забезпечують при цьому належний захист їх персональних даних; ефективно використовувати можливості автоматизованої інформаційно-аналітичної системи «Кадри-WEB», до якої своєчасно вносять відповідну інформацію.

Кадрова робота спрямована на формування найкращого складу співробітників. Для досягнення цієї мети можуть використовуватися різні технології та процедури, специфічні для різних етапів розвитку організації та конкретних завдань управління кадрами.

Виходячи з усього вищезазначеного, на нашу думку, кадрове забезпечення органів прокуратури слід розглядати у широкому сенсі як управлінську діяльність, що спрямована на укомплектування прокуратури шляхом залучення професійно підготовлених і кваліфікованих кадрів, які здатні вирішувати поставлені перед ними завдання відповідно до чинного законодавства. У вузькому розумінні – це цілеспрямована та нормативно закріплена діяльність керівників і кадрових підрозділів прокуратури щодо добору, розстановки та вивільнення працівників, їх професійної орієнтації, прогнозування і планування кадрових потреб, а також підтримання високого професійного рівня прокурорського корпусу.

## РОЗДІЛ 2

### ВІТЧИЗНЯНІ ТА ЗАРУБІЖНІ ТЕНДЕНЦІЇ ПОКРАЩЕННЯ ДОБОРУ КАДРІВ ДО ОРГАНІВ ПРОКУРАТУРИ

#### **2.1. Особливості добору та призначення кадрів до органів прокуратури в Україні**

Однією із обов'язкових умов діяльності органів прокуратури є належна організація її роботи та кадрового забезпечення, яка в кожній прокуратурі складається у певному набору основних етапів та елементів, починаючи з підбору, добору та правильної розстановки кадрів до забезпечення їх взаємодії. До етапів (стадій) кадрового забезпечення органів прокуратури відносять: підготовку кадрів; аналіз потреби в кадрах, їх добір, призначення та розстановка; внутрішню роботу з кадрами, їх виховання та стимулювання, службове зростання (переведення, переміщення); облік кадрів та ведення кадрового діловодства [40].

Функції прокуратури України здійснюються виключно прокурорами. Делегування функцій прокуратури, а також привласнення цих функцій іншими органами чи посадовими особами не допускається. Правовий статус прокурора та особливості зайняття посад, звільнень з посади, зупинення та припинення повноважень, дисциплінарна відповідальність врегульовано Розділами III, V-VII Закону України «Про прокуратуру».

Також у структурі органів прокуратури встановлюються посади державних службовців, діяльність яких регулюється Законом України «Про державну службу», іншими законодавчими та підзаконними нормативно-правовими актами України. Повноваження керівника державної служби в органах прокуратури здійснює керівник відповідного органу прокуратури [41].

Трудова діяльність в органах прокуратури інших працівників (робітників) регламентується трудовим законодавством України, зокрема Кодексом законів

про працю України, Законами України «Про відпустки», «Про оплату праці», «Про охорону праці» тощо.

Важливою передумовою кадрового забезпечення органів прокуратури є створення належних умов для доступу до прокурорської та державної служби. Згідно Закону України «Про прокуратуру» до кандидатів на посади прокурора встановлені певні вимоги, з якими пов'язано добір кандидатів на посаду прокурора, зокрема:

– прокурором окружної прокуратури (у тому числі прокурором-стажистом окружної прокуратури у визначених законом випадках) за результатами добору може бути призначений громадянин України, який має вищу юридичну освіту та володіє державною мовою відповідно до рівня, визначеного Національною комісією зі стандартів державної мови;

– прокурором обласної прокуратури може бути призначений громадянин України, який має вищу юридичну освіту, стаж роботи в галузі права не менше трьох років та володіє державною мовою;

– прокурором Офісу Генерального прокурора може бути призначений громадянин України, який має вищу юридичну освіту, стаж роботи в галузі права не менше п'яти років та володіє державною мовою;

– прокурором Спеціалізованої антикорупційної прокуратури може бути призначена особа, яка має вищу юридичну освіту, стаж роботи в галузі права не менше п'яти років та володіє державною мовою.

Згідно закону вищою юридичною освітою є відповідна освіта ступеня магістра (або прирівняна до неї вища освіта за освітньо-кваліфікаційним рівнем спеціаліста), здобута в Україні (або на території колишнього СРСР до 1 грудня 1991 р.), а також вища юридична освіта відповідного ступеня, здобута в іноземних державах та визнана в Україні в установленому законом порядку.

Стажем роботи в галузі права є стаж професійної діяльності особи за спеціальністю після здобуття нею вищої юридичної освіти. Кожен, хто відповідає встановленим вимогам до кандидата на посаду прокурора, має право звернутися до відповідного органу, що здійснює дисциплінарне провадження, із

заявою про участь у доборі кандидатів на посаду прокурора [10]. Стаж роботи в галузі права визначається на підставі електронних записів у реєстрі застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування або записів у трудовій книжці чи інших документах, які містять відомості про періоди роботи. У необхідних випадках у кандидата можуть бути витребувані копії наказів про призначення на посаду, положень про структурні підрозділи, посадових інструкцій та інші відомості для підтвердження, що виконувана кандидатом на посаду прокурора робота за своїм характером є роботою в галузі права [42].

Не може бути призначена на посаду прокурора особа, яка: визнана судом обмежено дієздатною або недієздатною; має захворювання, що перешкоджає виконанню обов'язків прокурора; має незняту чи непогашену судимість або на яку накладалося адміністративне стягнення за вчинення правопорушення, пов'язаного з корупцією [10].

В Україні добір кандидатів та їх призначення на посаду прокурора здійснюється в порядку, визначеному законом, та включає:

- прийняття відповідним органом, що здійснює дисциплінарне провадження, рішення про проведення добору кандидатів на посаду прокурора, що розміщується на офіційному веб-сайті відповідного органу, що здійснює дисциплінарне провадження, та повинно містити виклад передбачених законом вимог, яким має відповідати кандидат на посаду прокурора, а також перелік документів, що подаються до відповідного органу, що здійснює дисциплінарне провадження, і кінцевий термін їх подання;

- подання особами, які виявили бажання стати прокурором, до відповідного органу, що здійснює дисциплінарне провадження, відповідної заяви та документів, визначених законом;

- здійснення відповідним органом, що здійснює дисциплінарне провадження, на основі поданих кандидатами на посаду прокурора документів перевірки відповідності осіб вимогам, установленим до кандидата на посаду прокурора;

- складання особами, які відповідають установленим вимогам до кандидата на посаду прокурора, кваліфікаційного іспиту;
- оприлюднення відповідним органом, що здійснює дисциплінарне провадження, на офіційному веб-сайті списку кандидатів, які успішно склали кваліфікаційний іспит;
- організацію відповідним органом, що здійснює дисциплінарне провадження, спеціальної перевірки кандидатів, які успішно склали кваліфікаційний іспит;
- визначення відповідним органом, що здійснює дисциплінарне провадження, рейтингу кандидатів на посаду прокурора серед осіб, які успішно склали кваліфікаційний іспит та щодо яких проведено спеціальну перевірку, а також зарахування їх до резерву на заміщення вакантних посад прокурорів окружних прокуратур;
- оголошення органом, що здійснює дисциплінарне провадження, конкурсу на призначення прокурором-стажистом окружної прокуратури серед кандидатів, які перебувають у резерві на заміщення вакантних посад прокурорів окружних прокуратур;
- проведення органом, що здійснює дисциплінарне провадження, конкурсу на призначення прокурором-стажистом окружної прокуратури на основі рейтингу кандидатів;
- направлення органом, що здійснює дисциплінарне провадження, подання керівнику обласної прокуратури щодо призначення кандидата прокурором-стажистом окружної прокуратури;
- призначення особи прокурором-стажистом окружної прокуратури;
- складення особою присяги прокурора;
- проходження прокурором-стажистом окружної прокуратури спеціальної підготовки;
- призначення прокурора-стажиста окружної прокуратури, який успішно пройшов спеціальну підготовку, на посаду прокурора окружної прокуратури.

В Україні наприкінці 2015 – на початку 2016 р. було уперше проведено добір за новою процедурою відповідно до Закону України «Про прокуратуру» 2014 р. та нових правових актів Генеральної прокуратури. Цей процес складався з проведення тестування з метою виявлення рівня теоретичних знань у галузі права, тестування на загальні здібності, психологічного тестування (результати мали виключно рекомендаційний характер) та співбесіди у конкурсній комісії Генеральної прокуратури України, що он-лайн транслювалася у мережі Інтернет. Практика показала, що слабким місцем такого добору стала саме співбесіда у Генеральній прокуратурі, оскільки склалася ситуація, коли особи, які очолювали за рейтингом списки на адміністративні посади у відповідних прокуратурах, за відсутності об'єктивних причин після співбесіди відповідно до складення остаточного рейтингу вибували з конкурсу або формально брали у подальшому участь у конкурсі, проте реально претендувати на зайняття адміністративної посади вже не могли.

Практика застосування положень Закону України «Про прокуратуру» в частині добору прокурорів засвідчила низку таких недоліків:

1. Відсутність можливості молодим спеціалістам після здобуття вищої юридичної освіти претендувати на посаду прокурора.

Унаслідок відсутності можливості отримати необхідний дворічний стаж роботи в галузі права в органах прокуратури випускники юридичних вищих навчальних закладів працевлаштовуються на будь-які інші напрями, завдяки чому відбувається негативний відбір кандидатів на посаду прокурора. Водночас успішні випускники, проявивши себе кращим чином, не мають бажання змінювати місце роботи через зацікавленість у них працедавців.

За цією обставиною добір прокурорів негативно відрізнявся як від процедур доступу до професії судді або адвоката в Україні, в яких необхідний стаж можна здобути на посадах помічника судді або адвоката, так і від засобів добору прокурорів, які застосовуються в державах-членах Ради Європи (молодші прокурори в Болгарії, Румунії, Франції, помічник-прокурор та ад'юнкт-прокурор у Нідерландах, помічник прокурора в Польщі та Швеції,



стажист на посаді прокурора в Грузії та Чехії, консультант прокурора в Молдові, референт у прокуратурі Німеччини тощо).

2. Надмірна тривалість спеціальної підготовки – протягом одного року, з якого не менше половини кандидатів на посади прокурорів проходили теоретичне навчання, отримуючи невисоку стипендію та не маючи будь-яких соціальних гарантій. При цьому кандидати на посаду прокурора змушені були весь цей строк проживати у місті Києві, за ними не зберігалось попереднє місце роботи та строк спеціальної підготовки не зараховувався до стажу роботи в галузі права.

3. Надлишкова ускладненість та тривалість інших етапів добору. Наприклад, щодо кандидатів на посаду прокурора спеціальна перевірка мала проводитись двічі – перший раз перед початком спеціальної підготовки, другий раз – перед призначенням на посаду прокурора.

Загалом від подачі кандидатом документів для участі в доборі до його призначення на посаду прокурора проходило більше ніж півтора року.

Зважаючи на означені та інші недоліки практичного застосування норм Закону України «Про прокуратуру», за підтримки проєкту Ради Європи «Дотримання прав людини в системі кримінальної юстиції» 11 травня 2021 р. за участі експертів Ради Європи, народних депутатів України та представників Офісу Генерального прокурора були проведені експертні консультації, за результатами яких було прийнято Закон України «Про внесення змін до законів України щодо удосконалення добору та підготовки прокурорів» від 14 квітня 2022 р. № 2203-IX, яким, серед іншого, запроваджено інститут прокурора-стажиста та структуровано етапи проходження спеціальної підготовки, визначено критерії успішності проходження її окремих етапів – первинної підготовки та стажування (статті 33-1, 33-2 проєкту Закону); уточнено особливості проходження стажування прокурорами-стажистами, визначено коло повноважень, які прокурор-стажист може здійснювати під час стажування під контролем керівника стажування, старшого групи прокурорів, керівника органу прокуратури, а також встановлено заборону бути призначеним старшим

прокурором групи прокурорів, здійснювати процесуальне керівництво у кримінальних провадженнях про тяжкі та особливо тяжкі злочини, залучатися до роботи в Офісі Генерального прокурора, обласних прокуратурах (стаття 33-3 Закону)» [43].

Таким чином, згідно Закону України «Про внесення змін до законів України щодо удосконалення добору та підготовки прокурорів» від 14 квітня 2022 р., який набрав чинності 16 березня 2023 р. замість вимоги до стажу професійної діяльності для зайняття посади прокурора окружної прокуратури, особи, які претендують на зайняття посад прокурорів цієї ланки органів прокуратури, проходять такі процедури, зокрема:

- оголошення конкурсу про добір кандидатів на посади окружних прокуратур та спеціалізованих прокуратур у сфері оброни;
- подання кандидатами необхідних документів до Кваліфікаційно-дисциплінарної комісії прокурорів (далі – КДКП);
- складання кваліфікаційного іспиту, який включає анонімне тестування на знання законодавства та анонімне виконання практичного завдання; організація та проведення КДКП конкурсу на призначення прокурором-стажистом окружної прокуратури на основі рейтингу кандидатів;
- призначення кандидата прокурором-стажистом окружної прокуратури та проходження ним спеціальної підготовки (загальна тривалість – до 8 місяців);
- у разі успішного проходження спеціальної підготовки – призначення на посаду прокурора окружної прокуратури.

Інформація про актуальні процедури добору кандидатів на посаду прокурора відображена у додатку Б.

Узагальнення дозволяє виділити такі основні новели стосовно функціонування інституту прокурора-стажиста:

- виключення вимоги до кандидатів на посаду прокурора щодо наявності дворічного стажу роботи в галузі права;

– надання можливості здобуття безпосередньо в прокуратурі необхідного стажу роботи в галузі права як умови для призначення на посаду прокурора окружної прокуратури;

– унаслідок запровадження інституту стажування стає можливим: отримання кандидатом не тільки стажу роботи в галузі права, а й спеціалізованого досвіду практичної діяльності, безпосередньо необхідного для роботи прокурором; виплата кандидатам на посаду прокурора під час добору коштів у вигляді частини заробітної плати прокурора; поширення на кандидатів елементів статусу прокурорів: від правил внутрішнього службового розпорядку, підстав для звільнення, встановлених законом, до соціальних гарантій для прокурорів; запровадження способу практичної підготовки, за якого кандидат не тільки спостерігає за роботою інших, а й сам безпосередньо уповноважений на виконання функцій прокурора; зниження навантаження на інших прокурорів окружної прокуратури у зв'язку з виконанням повноважень у нескладних кримінальних провадженнях та інших незначних справах прокурорами-стажистами;

– запровадження двох стадій спеціальної підготовки: первинної, яка проводиться в Тренінговому центрі прокурорів України, під час якої кандидати вивчають основи організації роботи в органах прокуратури, правила прокурорської етики тощо; стажування, яке проводиться на посаді прокурора-стажиста, на яку кандидат призначається за результатами конкурсу згідно із рейтингом кандидата, отриманим за результатами кваліфікаційного іспиту;

– скорочення терміну спеціальної підготовки;

– уніфікація законодавчого механізму спеціальної перевірки щодо прокурорів з відповідним механізмом у суддів, з одночасним усуненням необхідності проводити таку перевірку під час добору двічі;

– прийняття кінцевого рішення про успішність або неуспішність спеціальної підготовки, припинення участі особи у доборі КДКП (з можливістю судового оскарження негативного рішення);

– визначення КДКП органом, що здійснює дисциплінарне провадження, в контексті положень Закону України «Про прокуратуру».

Водночас аналіз п. 19 ч. 1 ст. 15, ч. 2 ст. 15, ст. 33-3, ч. 2 ст. 81 Закону України «Про прокуратуру» (далі – Закону) свідчить про їх суперечливість та дозволяє зробити висновок про те, що правовий статус прокурора-стажиста не є тотожним статусу прокурора системи прокуратури України, а тому положення Закону щодо статусу прокурора-стажиста не враховують вимог ч. 5 ст. 7 Закону, якою передбачено єдність системи України, яка забезпечується не лише єдиними засадами організації та діяльності прокуратури, єдиним порядком організаційного забезпечення діяльності прокурорів, фінансуванням прокуратури виключно з Державного бюджету України, вирішенням питань внутрішньої діяльності прокуратури органами прокурорського самоврядування, але й єдиним статусом прокурорів.

Крім цього, запроваджений інститут прокурора-стажиста не враховує положення ст. 3 та 5 Закону, якими зокрема, передбачено, що діяльність прокуратури ґрунтується на засаді незалежності прокурорів, що передбачає існування гарантій від незаконного політичного, матеріального чи іншого впливу на прокурора щодо прийняття ним рішень при виконанні службових обов'язків та здійснення функцій прокуратури України виключно прокурорами, а делегування функцій прокуратури, а також привласнення цих функцій іншими органами чи посадовими особами не допускається.

Що стосується поширення на прокурора-стажиста гарантій матеріального, соціального та побутового забезпечення, які передбачені законодавством для прокурорів, то такі положення, на нашу думку, не узгоджуються із ч. 2 ст. 81 Закону, якою передбачено, що заробітна плата прокурора-стажиста складається з посадового окладу, який устанавлюється в розмірі двох третин посадового окладу прокурора окружної прокуратури, та надбавки за вислугу років.

Також викликає заперечення формулювання «посада прокурора-стажиста», зважаючи на те, що відповідно до ч. 3 ст. 14 Закону такі посади

формується не тільки за рахунок вакантних, але й тимчасово вакантних посад в окружних прокуратурах. Посада – це визначена структурою і штатним розписом первинна структурна одиниця державного органу з установленими відповідно до законодавства посадовими обов'язками та відповідною посадовою інструкцією. Вакантна посада є вільним робочим місцем, на яке не призначено працівника, тому посади осіб, які тимчасово відсутні у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю, перебуванням у навчальній відпустці, відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку тощо, за якими зберігається посада, не є вакантними. На таку посаду може бути призначена інша особа тільки на період заміщення тимчасово відсутнього працівника, тому питання щодо тимчасово вакантної посади для її зайняття прокурором-стажистом необхідно врегулювати відповідно до цих норм.

Невирішеним залишається питання підпорядкування прокурорів та виконання наказів і вказівок. Оскільки не закріплено норму щодо підпорядкування прокурора-стажиста, це суперечить вимогам ст. 8 Конституції України.

Виходячи з наведеного слід зазначити, що відсутність уніфікованого підходу та відсутність чіткої та виваженої концепції щодо статусу та місця прокурорів-стажистів як при здійсненні прокуратурою своїх конституційних функцій, так і у штаті прокуратури, що утворює ситуацію правової невизначеності щодо виникнення, розвитку та припинення правовідносин, у яких братимуть участь як прокурори-стажисти, так і прокурори окружних прокуратур. Загалом, зважаючи на відмінності посад прокурора та прокурора-стажиста, необхідно чітко їх відмежувати та окремо визначити особливості нового для України інституту прокурора-стажиста в окремій частині Закону України «Про прокуратуру». Наприклад, щодо кандидатури прокурора окружної прокуратури слід закріпити такі вимоги, як бути громадянином України та мати вищу юридичну освіту, вільно володіти державною мовою, а також успішне проходження спеціальної підготовки прокурора-стажиста або подання заяви про призначення на посаду прокурора окружної прокуратури за переведенням з

іншого органу прокуратури. Стосовно призначення прокурора-стажиста окружної прокуратури, то тут вимогами має бути громадянство України, вища юридична освіта, вільне володіння державною мовою та перебування у резерві на заміщення посад прокурорів-стажистів.

Уведення в Україні воєнного стану зумовило зміни, які стосуються етапу подання документів особами, які виявили бажання стати прокурорами, у тому числі перевірки їх відповідності вимогам, установленим Законом України «Про прокуратуру». Так, у Положенні про порядок розгляду питань та підготовки матеріалів щодо проведення добору кандидатів на вакантну (тимчасово вакантну) посаду прокурора окружної прокуратури від 26 жовтня 2021 р. № 11зп-21 (в редакції, затвердженій рішенням відповідного органу, що здійснює дисциплінарне провадження, від 02 лютого 2022 р. № 6зп-22, із змінами, внесеними рішеннями відповідного органу, що здійснює дисциплінарне провадження від 15 червня 2022 р. № 65зп-22, від 11 серпня 2022 р. № 84зп-22, від 02 вересня 2022 р. № 97зп-22) передбачено, що кандидати на посади прокурора подають документи для участі в доборі шляхом надсилання в електронній формі на адресу електронної пошти органу, вказаному у відповідному рішенні (оголошенні). Крім цього, змінами від 15 червня 2022 р. за відсутності можливості доступу до місця роботи внаслідок перебування роботодавця на тимчасово окупованій території або в районі ведення бойових дій особа надсилає копію трудової книжки, яку засвідчує кваліфікованим електронним підписом (у разі надсилання документів засобами поштового зв'язку – власноручним підписом) [44].

Ураховуючи, що за умов воєнного стану може бути ускладнено доступ до місця роботи та отримання трудової книжки особи, тому КДКП у липня 2022 р. було зроблено оголошення на сайті про те, що відповідно до п. 3.4 Положення про порядок розгляду питань та підготовки матеріалів щодо проведення добору кандидатів на вакантну (тимчасово вакантну) посаду прокурора окружної прокуратури, підтвердженням стажу роботи в галузі права особи є не лише трудова книжка, а можуть бути також і посадова інструкція, послужний список,

відомості про трудову діяльність з Реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування та інші документи, що підтверджують його наявність.

Цей крок є важливим забезпечення права особи брати участь в конкурсі на посаду прокурора. Водночас з урахуванням ведення бойових дій та тимчасової окупації території України, руйнування житлових приміщень залишаються проблеми щодо отримання й інших документів особами, які мають намір подавати документи для зайняття посади прокурора (паспорт, документ, що засвідчує реєстрацію у Державному реєстрі фізичних осіб – платників податків, документи про освіту, науковий ступінь, вчене звання). Тому підтримуємо пропозицію науковців щодо використання у таких випадках можливостей електронних інструментів та подання інформації у вигляді витягів з електронних реєстрів та відомостей з Єдиного державного веб-порталу електронних послуг:

- паспорту громадянина України у формі електронного відображення інформації, що міститься у паспорті громадянина України у формі картки, оформленому засобами Єдиного державного демографічного реєстру, разом з унікальним електронним ідентифікатором (QR-кодом, штрих-кодом, цифровим кодом), а також інформації про місце проживання (за наявності) [45];

- подання копій документів про освіту, використовуючи Єдину державну електронна базу з питань освіти (ЄДЕБО) [46], яка є автоматизованою системою збирання, реєстрації, оброблення, зберігання та захисту відомостей та даних з питань освіти, в ЄДЕБО містяться відомості та дані про документи про освіту, виготовлені з 2000 р.

Окремим питанням залишається проблема правового регулювання «резерву». Слід зазначити, що у Законі відсутнє належне регулювання питань про мету та порядок створення такого резерву, умови, строк та порядок перебування осіб у резерві, підстав вибуття з резерву тощо. Якщо у п. 8 ст.29 Закону «резерв» лише згадується, то в ч. 4 ст. 32 та ч. 3 ст. 33 Закону йдеться про резерв на заміщення вакантних посад прокурора. Зміст Закону не конкретизує чи

такий резерв має бути загальний для прокурорів органів прокуратури усіх рівнів, чи для прокурорів-стажистів утворюється окремий резерв, скільки часу особа може перебувати у такому резерві, що відбувається зі статусом «резервіста», якщо він відмовляється від призначення на відповідну посаду до відповідного органу прокуратури тощо. Наведене свідчить про відсутність повноти механізму правового регулювання, що не враховує вимог ст. 8 Конституції України.

Водночас деякі питання формування резерву на заміщення вакантних посад прокурорів регламентується на підзаконному рівні у вищезгаданому Положенні про порядок розгляду питань та підготовки матеріалів щодо проведення добору кандидатів на вакантну (тимчасово вакантну) посаду прокурора окружної прокуратури від 26 жовтня 2021 року № 11зп-21. На нашу думку, такі важливі питання, як зарахування до резерву на заміщення вакантних посад прокурорів кандидатів, строки знаходження в резерві та дії результатів кваліфікаційного іспиту, категорій прокурорів, які зараховуються до резерву, підстави виключення з резерву тощо, повинні бути врегульовані не в локальному акті, який офіційно не опублікований та не має навіть конкретної назви органу, який його прийняв (відповідний орган, що здійснює дисциплінарне провадження), а на законодавчому рівні.

Також слід зазначити, що положення ч. 1 ст. 29 Закону не містять вказівок на період часу, якого потребуватиме реалізація того чи іншого етапу добору чи призначення, а також на частоту проведення таких доборів (раз на рік, раз на два роки тощо). Отже неможливо спрогнозувати скільки часу займатиме вказана процедура, що не враховує принципи передбачуваності та відповідності легітимним очікуванням, як невід’ємні складові принципу верховенства права.

Відповідно до Закону рішення про проведення добору приймається Генеральним прокурором та оформлюється відповідним наказом. Добір проводиться кадровими комісіями прозоро та публічно у присутності кандидата на зайняття вакантної посади прокурора (далі – кандидат). Порядок роботи, перелік і склад кадрових комісій для проведення добору визначаються наказами Генерального прокурора. Під час проведення добору оцінюється: професійна



компетентність кандидата (у тому числі загальні здібності та навички); добросовісність кандидата.

Добір включає такі етапи: складення іспиту у формі анонімного тестування з використанням комп'ютерної техніки з метою виявлення рівня знань та умінь у застосуванні закону, відповідності здійснювати повноваження прокурора; складення іспиту у формі анонімного тестування на загальні здібності та навички з використанням комп'ютерної техніки; проведення співбесіди з метою виявлення відповідності кандидата вимогам професійної компетентності та добросовісності. Для оцінки рівня володіння практичними вміннями та навичками кандидати виконують письмове практичне завдання.

З одного боку такі вимоги й складна процедура є обґрунтованими, зважаючи на важливість виконання прокурором таких складних завдань щодо утвердження верховенства права, спрямування на захист прав, законних інтересів людини і громадянина та інтересів держави, забезпечення законності, зміцнення правопорядку, притягнення правопорушників до відповідальності та відшкодування завданих державі збитків. Проте ускладненість процедури добору кадрів органів прокуратури та її розтягнутість у часі, «породжує кадровий голод в органах прокуратури. Тому виникає необхідність унесення відповідних змін до законодавчих і підзаконних нормативно-правових актів, що регулюють цю правову сферу» [48].

Після проходження процедури добору, особи, які відповідають встановленим ст. 27 Закону «Про прокуратуру» вимогам, призначаються на посади прокурорів. Призначення на посаду прокурора окружної прокуратури здійснюється за результатами спеціальної перевірки, передбаченої законодавством про запобігання корупції, не пізніше 30 днів з дня отримання подання відповідного органу, що здійснює дисциплінарне провадження.

У разі призначення на посаду прокурора окружної прокуратури за результатами добору особи без досвіду роботи в органах прокуратури наказом керівника відповідної окружної прокуратури на строк до шести місяців такому прокурору призначається наставник із числа найбільш досвідчених прокурорів

цієї прокуратури з метою підвищення професійної компетентності та належного оволодіння практичними навичками здійснення прокурорської діяльності.

Наставництво в органах прокуратури України є новим інститутом для України, тому 24-26 липня 2023 р. вперше у межах проєкту «Зміцнення прав людини в системі кримінальної юстиції України», який є частиною Плану дій Ради Європи для України «Стійкість, відновлення та відбудова» на 2023-2026 рр. було проведено тренінг для 90 прокурорів-керівників стажування (наставників), які мають допомагати новим прокурорам-стажистам отримувати практичні навички для роботи на посаді. Його метою було сприяння застосуванню передових практик менторства під час стажування новопризначених прокурорів шляхом висвітлення питань наставництва, як одного з процесів ефективної адаптації та розвитку колег, удосконалення навичок мотивації прокурорів-стажистів і застосування методу зворотного зв'язку, зокрема через їх зустрічі, ефективну комунікацію, можливі виклики та ризики, оцінювання результатів стажування.

Прокурорський працівник-наставник не є масовою спеціалізацією у системі прокуратури, і, в основному, його функція полягає у передачі професійного досвіду в системі «досвідчений працівник – молодий спеціаліст». На нашу думку, до професійних якостей успішного прокурорського працівника, який виконує функції наставника, слід віднести: емоційну стійкість при прийнятті відповідального рішення; здатність визначити підхід до підлеглих; вміння формувати та підтримувати сприятливий соціально-психологічний клімат у колективі; здатність вирішувати конфлікти, тобто знаходити вихід із конфліктної ситуації, прийнятний для всіх задіяних сторін; урівноваженість та витримка; здатність позитивно впливати на підлеглих своїм ставленням до справи; висока вимогливість до себе та інших; здатність до навчання та перенавчання; дотримання норм моралі та загальноприйнятих правил поведінки; здатність брати на себе відповідальність у складних ситуаціях; здатність об'єктивно оцінювати свої досягнення, сили та можливості; здатність самостійно та швидко приймати рішення, а також приймати рішення, орієнтуючись на

обмежену кількість варіантів і зміну ситуації; здатність розуміти людей, причини їх вчинків, роль кожної людини у групі та взаємовідносини між ними; наполегливість у досягненні мети; вміння обирати з великого обсягу відомостей ті, які необхідні для вирішення цього завдання; здатність охопити сутність взаємозв'язків явищ, властивих проблемі.

Слід зазначити, що в частині наявності вакантних і тимчасово вакантних посад прокурорів, у тому числі адміністративних посад у відповідній прокуратурі, керівники прокуратур повинні направити до відповідного органу, що здійснює дисциплінарне провадження, повідомлення у паперовому та електронному вигляді в 10-денний строк з дати вивільнення посади за формою, встановленою відповідним органом, що здійснює дисциплінарне провадження. Підготовку інформації про наявність вакантної або тимчасово вакантної посади прокурора, у тому числі адміністративної, здійснюють кадрові підрозділи прокуратур відповідного рівня та керівники окружних і спеціалізованих на правах окружних прокуратур.

У разі заповнення вакантної або тимчасово вакантної посади прокурора без подання відповідного органу, що здійснює дисциплінарне провадження, у випадках, визначених законодавством (поновлення на роботі за рішенням суду, повернення з відрадження, пов'язаного з участю в роботі інших органів на постійній основі, тощо), керівник відповідного органу прокуратури не пізніше наступного дня направляє інформацію до цього органу.

Керівники обласних прокуратур, спеціалізованих прокуратур у військовій та оборонній сфері на правах обласних прокуратур останній робочий день кожного тижня надсилають до кадрового підрозділу Офісу Генерального прокурора в електронному вигляді повідомлення про кількість вакантних і тимчасово вакантних посад прокурорів, у тому числі адміністративних, у відповідній прокуратурі та підпорядкованих окружних прокуратурах, спеціалізованих прокуратурах у військовій та оборонній сфері на правах окружних прокуратур.

Під час вирішення питання про призначення на посаду прокурора кадровими підрозділами вивчається інформація про наявність у кандидатів конфлікту інтересів, а також щодо обмежень, пов'язаних із спільною роботою близьких осіб.

Таким чином, процедура добору кадрів та їх призначення в органи прокуратури має велике значення, зважаючи на те, що від набору високопрофесійних кадрів залежить належне виконання ними різних взаємодоповнюючих функцій, як необхідної гарантії справедливого, неупередженого та ефективного відправлення правосуддя. Належні організаційні, фінансові, матеріальні та людські ресурси повинні бути надані у розпорядження національної системи правосуддя.

В умовах європейської інтеграції України необхідно забезпечити належне функціонування органів прокуратури, яке залежить від набору співробітників, який має проводитися відповідно до справедливої і неупередженої процедури, що виключає представлення інтересів конкретних груп, та дискримінацію на будь-якому рівні, такому як статеві приналежність, раса, колір шкіри, мова, релігія, політичні та інші погляди, національне і соціальне походження, зв'язок із національними меншинами, власність, народження й інше суспільне становище.

## **2.2. Міжнародні стандарти та зарубіжний досвід добору кадрів органів прокуратури**

У міжнародних та європейських актах відсутній єдині стандарти, що містять положення, яких необхідно було б дотримуватися у процесі відбору прокурорів або їх початкового навчання, яке вони мають пройти перед призначенням. Проте практика Європейського суду з прав людини та різні стандарти м'якого права містять певні важливі вказівки щодо якостей та компетенцій, якими повинні володіти прокурори, та які мають значення для порядку їх обрання на посади. Зазначені стандарти містяться в таких актах:

- Рекомендаціях Комітету міністрів Ради Європи щодо ролі прокуратури в системі кримінальної юстиції (наприклад Рекомендація Rec(2000)19);
- висновках і доповідях Венеціанської комісії (зокрема, Збірник висновків та звітів Венеціанської комісії щодо прокурорів (CDL-PI(2015)009), ч. II «Система прокуратури» Доповіді про європейські стандарти щодо незалежності судової системи CDL-AD(2010)040);
- окремих висновках Консультативної ради європейських прокурорів та в Європейських керівних принципах із питань етики та поведінки прокурорів, ухвалених на Конференції Генеральних прокурорів Європи;
- Керівних принципах ООН щодо ролі осіб, які здійснюють судове переслідування;
- Стандартах професійної відповідальності та викладі основних обов'язків і прав прокурорів, прийнятих Міжнародною асоціацією прокурорів (Стандарти МАП 1999 р.), схвалені Комісією ООН щодо запобігання злочинності та кримінальної юстиції у 2008 р., Керівництві щодо статусу та ролі прокурорів (2014 рік).

Окрім цього, деякі з цих стандартів м'якого права також встановлюють вимоги щодо того, як необхідно проводити відбір прокурорів, та надають окремі рекомендації щодо необхідного навчання.

Так, згідно міжнародних та регіональних актів до якостей та компетенцій, якими повинен володіти прокурор, відносяться:

1. Високий авторитет та позитивні людські якості, у тому числі добросовісність (Керівні принципи ООН передбачають, що «особи, відібрані прокурорами, повинні мати високі моральні якості» [49], Венеціанська комісія вважає, що прокурорами повинні бути «особи, які відповідають такій діяльності та мають великий авторитет і позитивні людські якості», окрім того, «очевидно, що система, у якій як прокурор, так і суддя діють відповідно до найвищих стандартів добросовісності та безсторонності, створює умови для більшого захисту прав людини, аніж система, яка покладається лише на суддю» [50]) та безсторонність [51]. Це, безсумнівно, робить неможливим призначення осіб,

засуджених за правопорушення, за які передбачають покарання у вигляді позбавлення волі, а також виправдовує перевірки інформації про кандидатів на посаду.

2. Діяти автономно та зберігати професійну конфіденційність, розуміти те, що є необхідним для того, щоб діяти справедливо та поважати права людини під час кримінальних проваджень, а також якими є ідеали та етичні обов'язки прокурора.

3. Мати «відповідну правову кваліфікацію». Венеціанська комісія зазначає, що: «Відповідна правова кваліфікація є обов'язковою для всіх рівнів прокуратури, включаючи Генерального прокурора, для того аби вони виконували свої функції відповідно до закону» [50]. Окрім цього, у Керівних принципах ООН міститься така норма: «Беручи до уваги важливість забезпечення того, щоб прокурори мали відповідну професійну підготовку, необхідну для виконання своїх функцій, що досягається шляхом удосконалення методів найму кадрів і професійної юридичної підготовки та через забезпечення всіх необхідних заходів для належного виконання своїх функцій, пов'язаних із боротьбою зі злочинністю, особливо в її нових формах і масштабах. Особи, відібрані на посаду прокурорів, повинні мати високі моральні якості та здібності, а також відповідну підготовку і кваліфікацію» [49]. Хоча ця вимога може включати вимогу складення відповідного за професійним рівнем іспиту, останнє не є абсолютно необхідним.

4. Володіння деякими більш практичними та професійними навичками. У Пояснювальній записці до Бордоської декларації зазначено: «Найвищий рівень професійної компетенції є передумовою довіри суспільства до суддів і прокурорів та основою їхньої легітимності та повноважень. Належний рівень підготовки відіграє у край важливу роль, оскільки дозволяє вдосконалити виконання функцій судьями й прокурорами та, як наслідок, покращити якість правосуддя в цілому» [52].

5. Окремі вимоги можуть стосуватися громадянства та стану здоров'я, проте вимоги щодо стану здоров'я не повинні містити нечітких формулювань.

6. Можливі вимоги щодо володіння мовою, проте Венеціанська комісія зазначає, що дотримання цієї вимоги може виявитися проблематичним, тому особи, що вже перебувають на посаді прокурора, повинні отримати час для вивчення другої мови.

7. Підвищення кваліфікації, що передбачає і навчання методам управління. Таке навчання має проводитися на основі безсторонності, а також регулярно та об'єктивно оцінюватися щодо його ефективності. Якщо це доцільно, то таке навчання може бути загальним для суддів, прокурорів та адвокатів зі спільних тем, що може сприяти досягненню найвищої якості правосуддя [52].

Міжнародні та європейські акти визнають можливість закріплення різних способів організації системи органів прокуратури та підходів до відбору прокурорів на національному рівні. Різні країни можуть мати відмінності у доборі залежно від того, як сформовано службу прокуратури, а також з огляду на такі чинники:

- спосіб отримання юридичної освіти в країні;
- якості та стандарти, необхідні для юридичної практики та отримання посади прокурора;
- статусу органу, який регулює діяльність прокурорів;
- оскільки відбір прокурорів є важливою функцією, то він повинен регулюватися справедливими та безсторонніми процедурами набору.

Процес добору до органів прокуратури в різних країнах відрізняється, проте метод його проведення не впливає на основну мету процесу добору кадрів. Важливим у цьому процесі є той факт, що прокурори перед отриманням посади проходять належну перевірку, у ході якої перевіряється їх добросовісність та правова спроможність притягати до відповідальності інших осіб, а також той факт, що власне сам процес відбувається справедливо, безсторонньо та прозоро. Серед деяких методів відбору варто відзначити національні конкурсні іспити, програми, спрямовані на молодих випускників юридичних університетів, комплексне інтерв'ювання та призначення урядом [54].

На думку європейських експертів, як правило, процес відбору повинен включати конкурсний іспит та співбесіду. Поширеною є думка про те, що процес добору кадрів не повинен проводитися виключно представниками органів прокуратури, а натомість цей процес повинен підлягати судовому контролю.

Спільною є думка про те, що наслідком відбору та добору на посаду органів прокуратури є набір осіб, які мають належну кваліфікацію, а всі рішення щодо відбору повинні ґрунтуватися на об'єктивних критеріях, які офіційно встановлені й застосовуються у прозорий і обґрунтований спосіб. Критерії об'єктивності повинні включати професійні якості, навички або компетентність, ефективність та досвід роботи.

Зважаючи на відсутність уніфікованого підходу стосовно вимог до кандидатів у прокурори в європейських країнах, цікавим є їх порівняння. Наприклад, у ст. 90 Закону Польщі «Про органи прокуратури» від 28 січня 2016 р., яка розміщена в Главі IV «Прокурори» Розділу 1 «Призначення та звільнення прокурора», наголошується, що для оцінки кваліфікації кандидата на вакантну прокурорську посаду в районній прокуратурі враховуються особистісні характеристики кандидата, в тому числі вміння приймати рішення, здатність до співпраці, стійкість до стресу та дотримання принципів етики прокурорської професії [55].

Згідно § 1 ст. 75 Закону Польщі 2016 р. особа може бути призначена на посаду прокурора, якщо:

- має лише польське громадянство і користується всіма громадянськими та цивільними правами, а також не була юридично засуджена за умисний злочин, що переслідується за публічним обвинуваченням;
- має бездоганний характер;
- закінчила юридичний університет у Польщі та здобула ступінь магістра або іноземну юридичну освіту, визнану в Польщі;
- здатна у зв'язку зі станом здоров'я виконувати обов'язки прокурора;
- досягла 26-річного віку;
- пройшла експертизу на відповідність посаді прокурора або судді;



– працювала на посаді помічника прокурора або судді суду не менше одного року або закінчила строк служби, передбачений положенням про військову службу у військових організаційних підрозділах прокуратури професійні військові;

– не проходила професійну службу, не працювала та не співпрацювала з органами державної безпеки, названими у ст. 5 Закону від 18 грудня 1998 р. «Про інститут національної пам'яті», а також не була суддею, який, виносячи рішення, порушив гідність посади, зрадивши незалежність судової влади, яка була встановлена остаточним рішенням [55].

Відповідно до ст. 76 Закону Польщі щодо прокуратури:

– особа може бути призначена на посаду прокурора Національної прокуратури, якщо вона відповідає умовам для зайняття посади прокурора та має стаж роботи прокурором або суддею не менше 8-ми років, у тому числі не менше 5-ти років стажу на посаді прокурора апеляційної, обласної чи обласної прокуратури або прокурора Інституту національної пам'яті, судді апеляційного суду або районного суду, або військового окружного суду, або практикував як адвокат, юрисконсульт, нотаріус або обіймав посаду адвоката не менше 12-ти років до свого призначення, або обіймав посаду президента, віце-президента, старшого радника або радника Генерального юрисконсульта Державного казначейства;

– на посаду прокурора обласної прокуратури може бути призначена особа, яка для виконання умов для зайняття посади прокурора має стаж роботи прокурором або суддею не менше 6-ти років, у тому числі не менше 3-х років стажу на посадах прокурора окружної прокуратури або прокурора Інституту національної пам'яті, судді обласного суду або військового суду регіонального суду або протягом щонайменше 10-ти років до призначення на посаду адвоката, юрисконсульта, нотаріуса або обіймав посаду президента, віце-президента, старшого радника або радника Генерального юрисконсульта Державного казначейства;

– на посаду прокурора окружної прокуратури може бути призначена особа, яка для виконання умов для зайняття посади прокурора має стаж роботи на посаді прокурора прокуратури не менше 3-х років прокурор Інституту національної пам'яті, суддя районного суду чи військового гарнізонного суду, або до призначення на посаду судді займався професією судді не менше 6-ти років адвокат, юрисконсульт, нотаріус або обіймав посаду президента, віце-президента, старшого юрисконсульта або радника Головного юрисконсульта Державного казначейства.

Водночас законом передбачено, що в особливо обґрунтованих випадках з метою забезпечення належного виконання статутних завдань прокуратури Генеральний прокурор за клопотанням Національного прокурора може призначити прокурора для виконання обов'язків у національну прокуратуру, регіональну прокуратуру або регіональну прокуратуру, без урахування зазначених вище вимог [55].

У Швеції особи, які претендують на посаду прокурора повинні мати юридичну освіту (ступінь бакалавра) та пройти навчання для державних прокурорів тривалістю від дев'яти до дванадцяти місяців, за результатами якого особа може бути рекомендована для проходження стажування як помічник прокурора тривалістю два роки. У разі успішного завершення такого стажування особа може бути призначена на відповідну посаду прокурора [56].

Подібними є вимоги до добору прокурорів у Нідерландах, призначення яких відбувається королівським указом за поданням міністра юстиції. Особа, яка претендує на посаду прокурора повинна мати відповідну юридичну освіту, стаж роботи у сфері юриспруденції не менше шести років, а також повинна пройти відповідну спеціальну підготовку, тривалістю до чотирьох років, залежно від досвіду роботи [57].

У Бельгії Генеральний прокурор, прокурори, комісар поліції та інші посадові особи, що уповноважуються представляти сторону обвинувачення в суді, повинні мати вищу юридичну освіту, а також відповідати всім вимогам стосовно попередньої практичної діяльності, що висуваються до адвокатів згідно

п.1 § 106 Закону: мати вищу юридичну освіту, стаж практичної юридичної діяльності не менше трьох років, пройти курс додаткового навчання і скласти теоретичний іспит, а також успішно пройти практичне випробування в судовому процесі [58].

В Естонії кандидатом на посаду Генерального прокурора, Головного державного прокурора, Головного прокурора, державного прокурора, старшого прокурора, спеціалізованого прокурора або окружного прокурора може бути дієздатний громадянин Естонії, який досяг 21 року та який: одержав диплом магістра за спеціальністю право; володіє естонською мовою (рівень C1); має високі моральні якості; володіє компетенціями та особистими якостями, необхідними для роботи прокурором [59].

У Латвії, відповідно до ст. 33 Закону «Про прокуратуру», кандидатом на посаду прокурора може бути громадянин Латвії, який одержав вищу юридичну освіту (в університеті Латвії або у іншому ВНЗ, який за висновком факультету права університету Латвії є еквівалентним університету Латвії), пройшов стажування в Офісі прокурора та склав кваліфікаційний іспит [60].

Кандидати на посаду прокурора в Чехії повинні бути громадянами Чехії, досягти 25 років, одержати ступінь магістра за спеціальністю «право» в університеті Чехії, успішно скласти підсумковий іспит та володіти моральними якостями, необхідними для роботи прокурором [61].

У Словаччині прокурором може бути призначена особа, яка: є громадянином Словаччини; на час призначення досягла 25 років; отримала ступінь магістра з права у вищому навчальному закладі Словаччини або іншої держави; володіє необхідними моральними якостями; має повну дієздатність; володіє державною мовою; постійно проживає на території Словаччини; не є членом політичної партії або політичного руху; склала кваліфікаційний іспит [62].

Слід зазначити, що закон Польщі «Про органи прокуратури» запровадив суттєві зміни у процедурі та правилах призначення як на першу, так і на наступну посаду прокурора. Хотілося б звернути увагу на те, що Глава V польського

закону про прокуратуру 2016 р. містить регулювання інституту асесорів прокуратури, асистентів прокурорів та прокурорських стажерів.

Фактично асесором вважається особа, яка безпосередньо претендує на посаду прокурора чи судді, пройшовши відповідні кваліфікаційні відбори, але ще не призначена на посаду прокурора чи судді. Разом із тим асесору надаються окремі обмежені повноваження, що виконуються власне прокурором чи суддею. Так, ст. 173 § 1 польського закону 2016 р. вказує, що Генеральний прокурор може доручити асесорові прокуратури на визначений час, але не більше як на 3 роки, виконання функцій прокурора без права участі в провадженні в апеляційному суді, в окружному суді, за винятком провадження в першій інстанції у справах, в яких вів підготовче провадження; а також асесор не має права виступати у Верховному Суді, вносити оскарження і подання до Верховного Суду. Як зазначено в ст. 173 § 3 польського Закону 2016 р., асесор прокуратури, що не має повноважень для здійснення прокурорської діяльності, може виступати як публічний обвинувач у справах, у яких проводив розслідування [63].

У Польщі стосовно конкурсу на кожну з посад прокурора діє власна процедура його проведення. У всіх випадках Генеральний прокурор чи Міністр юстиції має необмежену свободу призначати кандидатів на посади прокурорів. Як відзначають польські фахівці, нові норми віддають перевагу дискреційному, довільному оцінюванню замість попередньої прозорої процедури конкурсу [64].

Такий підхід критикують експерти Венеційської комісії, зокрема у Висновку щодо Закону про прокуратуру зі змінами Венеційської комісії від 8-9 грудня 2017 р., в якому відзначається, що згідно зі ст. 80 Закону встановлено, що призначення прокурорів на основі конкурсу проводиться лише у разі призначення прокурора району та лише при першому призначенні його на посаду прокурора [55]. Подальше просування по службі вже не передбачає конкурсу, що на думку європейських експертів є не доречним, оскільки для забезпечення незалежності прокурорів процедура просування по службі є не менш важливою, ніж перше призначення. Тому наголошується на тому, що

необхідно проводити конкурси і на просування по службі, і на призначення всіх прокурорів [65].

Водночас польські органи влади зазначають, що конкурси, що були передбачені попереднім Законом, привели до того, що вакансії прокурорів залишалися незаповненими протягом багатьох місяців, а претенденти на посади прокурорів іноді чекали кілька років, щоб бути призначеними на посаду. Натомість Венеціанська комісія вважає, що такий стан обумовлюють недоліки організації конкурсів. Іншим шляхом може стати створення резервних списків, з яких можна було б набирати претендентів, а не відмовлятися від проведення конкурсного відбору.

Таким чином, у Польщі передбачено, що добір перший раз на посаду прокурора здійснюється у формі конкурсної процедури. Відповідна процедура передбачає оголошення про вакансію прокурора в офіційному виданні. Кваліфікація кандидатів оцінюється інспекторами окружних прокуратур. Також передбачена процедура оскарження. Хоча оскаржити рішення Генерального прокурора про відмову у призначенні неможливо, проте прийнята процедура характеризується певними елементами прозорості, за умови, що проводиться процедура конкурсу. Але в законі є виключення для випадку, коли Генеральний прокурор може призначити без проведення будь-якої конкурсної процедури кандидата на першу посаду прокурора, зазначену в клопотанні Національного прокурора (ст. 80 Закону). Незважаючи на те, що це має бути в особливих обґрунтованих випадках, проте польська практика свідчить про те, що норма застосовується досить часто. У цьому випадку ст. 80 Закону порушує принцип визначеності положень закону, що впливає зі ст. 2 Конституції Польщі [66].

У Данії добір кандидатів на посади прокурорів здійснюється Міністерством юстиції шляхом подачі кандидатом заяви в електронному вигляді через кар'єрний портал Міністерства юстиції [58], до якої додається офіційний сертифікат бакалавра. Заяви розглядаються комісією з добору при Міністерстві юстиції, яка обирає кандидатів для виклику на співбесіду. У такому випадку, претенденту буде надіслана форма, яку необхідно додатково заповнити, а також

декларація про згоду на перевірку інформації про кандидата у поліцейських записах.

За результатами співбесіди комісія з найму може прийняти одне з таких рішень: відмовити претенденту; відмовити, водночас визнавши кандидата придатним для однієї із посад, на яку подавалась претендентом заявка; взяти зобов'язання по працевлаштуванню претендента [67]. Водночас слід зауважити, що за вимогами законодавства Данії висновок комісії з найму про зобов'язання по працевлаштуванню претендента – це лише початок професійного формування прокурора.

Основна підготовка прокурора має стандарт трирічної базової підготовки щойно найнятих працівників прокуратури, яка відбувається під куруванням відповідного наставника. Базова освіта прокурора складається з дев'яти модулів та має на меті забезпечити тісний зв'язок між темами, що викладаються в модулях курсу, навчанням на місці та щоденними робочими завданнями [68]. Завершується така програма підготовки новопризначеного прокурора, що базується на тих викликах, з якими прокурор зіштовхується у щоденній роботі, складенням кваліфікаційного іспиту.

Для того, щоб обійняти посаду прокурора у ФРН необхідно у повному обсязі володіти тими знаннями, навиками та відповідати тим вимогам, які висуваються до судді, згідно із Законом ФРН «Про суддів» [69].

Оскільки придатність до суддівської служби є критерієм роботи за іншими юридичними професіями (нотаріуса, адвоката, прокурора), то для того, щоб мати право працювати за цими спеціальностями, необхідно пройти повний курс навчання, в процесі якого особа набуває знань та навичок так званого «асесор-юриста» (Rechtsassessor), здатного працювати в будь-якій галузі юриспруденції.

Закон ФРН «Про суддів» містить такі вимоги для отримання статусу судді: університетська юридична освіта (навчання в середньому – чотири роки), після завершення якого випускники складають перший державний екзамен; багатопрофільна професійна підготовка – стажування (рефендаріат), яке триває два роки і має на меті отримання практичних навичок у конкретних сферах

юридичної діяльності, після чого складається другий державний іспит. При цьому, як правило середній вік кандидатів на момент здачі другого іспиту складає 28-30 років [70].

Таким чином, аналіз досвіду європейських країн щодо добору кадрів в органи прокуратури свідчить про відсутність єдиного підходу та вимог до формування системи кадрів прокуратури, і водночас високий рівень академічної та спеціальної професійної підготовки кадрів системи правосуддя. Висвітлені вимоги до кандидатів на посади прокурорів та процедури відбору кадрів дають змогу стверджувати, що не стільки спрощення процедури добору та підготовки прокурорів свідчить про її удосконалення, а переважно системні зміни стосовно спеціальної професійної підготовки осіб, які претендують на посаду прокурора та подальшої підготовки діючих прокурорів може сприяти досягненню високого рівня їх професійної компетенції як передумови зростання рівня довіри громадянського суспільства до прокуратури як інституту в цілому.

Зважаючи на це, кадрові перетворення в системі органів прокуратури в Україні пов'язані із кадровим перезавантаженням не шляхом вибіркової атестації прокурорів, а через системні ґрунтовні зміни в доборі кадрів, спеціальної професійної підготовки осіб, які претендують на посаду прокурора, конкурсного заміщення посад прокурорів під час переведення в порядку кар'єрного зростання, а також подальшої підготовки діючих прокурорів з урахуванням висновків європейських експертів і кращих практик, що визначає в умовах трансформацій орієнтири для подальших досліджень у сфері кадрового забезпечення органів прокуратури в Україні.

## РОЗДІЛ 3

### НАПРЯМИ ПОКРАЩЕННЯ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОРГАНІВ ПРОКУРАТУРИ В УКРАЇНІ

#### **3.1. Забезпечення реалізації відносин у сфері проходження служби та кар'єрного просування по службі за діловими якостями в органах прокуратури**

Кадрове забезпечення органів прокуратури пов'язано із управлінням та практикою роботи з кадрами, як цілеспрямованого впливу на людську складову відповідної організаційної структури, зорієнтованої на приведення у відповідність можливостей працівників з цілями, стратегією, умовами та завданнями розвитку. Сила організації насамперед знаходиться і залежить від людського капіталу. У практичній площині це усвідомлення реалізується через адекватність використовуваних методів, технологій, процедур управління, які можна об'єднати у підгрупи: методи формування кадрового складу; методи підтримки працездатності кадрів; методи оптимізації кадрового потенціалу. Вони постають як система, що забезпечує постійний ресурс розвитку органів прокуратури у всіх формах її життєвого циклу.

Мета кадрового забезпечення органів прокуратури України, як задоволення потреб у висококваліфікованих кадрах та ефективне виконання ними конституційних функцій органів прокуратури України, досягається через реалізацію індивідуального підходу не тільки щодо добору та розстановки кадрів, але й до підготовки, виховання і раціонального їх використання під час проходження служби. Тому основні завдання кадрового забезпечення органів прокуратури України зосереджуються на: укомплектуванні посад за основними напрямками діяльності та керівного складу прокуратури кваліфікованими, сумлінними працівниками, взаємодії кадрових підрозділів на рівні, достатньому для виконання завдань покладених на органи прокуратури; виконанні завдань щодо упорядкування управлінських структур та звільнення осіб, які досягли



граничного віку перебування на прокурорській службі; пошуку ефективних механізмів оптимізації системи кадрового забезпечення. Крім цього, до критеріїв оцінки кадрової роботи відносять: прозорість і справедливість у переміщенні кадрів, стабільність кадрового складу, забезпечення раціонального співвідношення молодих і досвідчених працівників, належний рівень службової дисципліни [39, с. 43].

Проходження служби в організаційній площині являє собою сукупність організаційних норм, процедур, правил щодо регулювання прокурорської та службової діяльності, упорядкування класифікації посад, оцінки діяльності, підвищення кваліфікації, кар'єрне просування по службі, притягнення до відповідальності, визначення підстав припинення служби з метою забезпечення ефективної роботи прокурорів і державних службовців. Порядок здійснення відносин, що виникають у зв'язку із проходженням служби в Україні закріплений законодавством як сукупність правових норм, правил, які регулюють їх виникнення, розвиток, зміну і припинення. Таким чином, це тривалий процес, що починається з виникнення відносин з моменту заміщення посади, з подальшим переміщенням працівника по службі, проведенням оцінки й атестації, і закінчується припиненням службових відносин.

Для належного кадрового забезпечення органів прокуратури необхідним є створення оптимальної схеми, яка дозволить, з одного боку, чітко розмежувати службові обов'язки кожного працівника, а з другого – забезпечити їх взаємодію у процесі здійснення покладених на них обов'язків, реалізації завдань діяльності прокуратури у межах відповідних функцій. Крім цього, Стратегією розвитку органів прокуратури на 2021 – 2023 роки, затвердженою наказом Генерального прокурора від 16 жовтня 2020 р. № 489, передбачено такий важливий напрям, як впровадження системи кар'єрного зростання працівників прокуратури, яка забезпечує уніфіковані, прозорі процедури, засновані на чітких та об'єктивних критеріях, які передбачатимуть, зокрема, врахування попередніх досягнень кандидата [71].

Згідно ст. 16 Закону України «Про прокуратуру» прокурор призначається на посаду безстроково і може бути звільнений з посади, а його повноваження на посаді можуть бути припинені лише з підстав та в порядку, передбачених законом.

Проходження служби та просування по службі за діловими якостями переважно пов'язане з нормами законодавства, які стосуються адміністративних посад. Так, наприклад, у ч. 5, 6 ст. 39 Закону України «Про прокуратуру» закріплено, що під час вирішення питання щодо надання рекомендації для призначення на адміністративну посаду Рада прокурорів України враховує професійні та морально-ділові якості кандидата, а також його управлінсько-організаторські здібності та досвід роботи. Схожим є формулювання ч. 1 с. 38 Закону України «Про прокуратуру», в якій йдеться про оцінювання відповідних якостей прокурора в разі здійснення переведень до органу прокуратури вищого рівня за результатами конкурсу, коли оцінюється професійний рівень, досвід, морально-ділові якості прокурора та перевірка його готовності до здійснення повноважень в іншому органі прокуратури, у тому числі вищого рівня [10].

Також слід відзначити, що просування кар'єрою пов'язано із тимчасовістю перебування на адміністративній посаді в органах прокуратури, коли обмежується часовий проміжок часу, протягом якого особа може перебувати на такій посаді, по закінченні якого посада стає вакантною, а також заборonoю для посад їх займання однією й тою ж особою два строки поспіль. Так, наприклад, строк повноважень Генерального прокурора України становить шість років, а також передбачено, що одна й та сама особа не може обіймати цю посаду два строки поспіль (ч. 2 ст. 40 Закону) [10]. Це стосується й інших посад, зокрема для осіб, які є членами органу, що здійснює дисциплінарне провадження згідно ч. 4 ст. 74 Закону, обмежений строк становить три роки та два строки здійснення повноважень підряд для однієї особи. Слід зазначити, що тут не передбачено повної заборони, тому через певний проміжок часу, як своєрідну перерву, особа, яка раніше вже перебувала на цій посаді, знову може претендувати на її зайняття.

Безстроковість зайняття посад прокурорів, передбачена ч. 3 ст. 16 Закону, ніяк не обмежує можливість просування за діловими якостями особи, зважаючи на передбачену законом ієрархічність в системі прокуратури та можливості переведення до органу прокуратури вищого рівня за переведенням, що законом закріплена як можливість кар'єрного зростання. Так, Офіс Генерального прокурора є органом прокуратури вищого рівня щодо обласних та окружних прокуратур, обласна прокуратура є органом прокуратури вищого рівня щодо окружних прокуратур, а в ч. 4 ст. 81 Закону передбачено певну ієрархію коефіцієнтів, що передбачені до посадових окладів інших прокурорів пропорційно до посадового окладу прокурора окружної прокуратури [10].

У якості принципу кадрового забезпечення органів прокуратури просування кар'єрою також пов'язане із кількістю створених органів прокуратури, плинністю кадрів через звільнення з посад, чинники об'єктивного характеру (смерть, хвороба, переїзд жінок до іншої країни проживання в умовах воєнного стану) чи суб'єктивного (накладення дисциплінарного стягнення у вигляді звільнення за несумлінне виконання посадових обов'язків чи небажання здійснювати відповідні повноваження). Поява вакансії у цьому випадку є можливістю для переведення на штатну посаду іншої особи, яка має намір працювати прокурором.

Водночас нині слід відзначити неоднорідність зайняття таких вакантних посад в органах прокуратури в Україні, зважаючи на повномасштабне вторгнення РФ в Україну. Як свідчать дані КДКП в органах прокуратури України станом на 15 грудня 2023 р. вакантних посад в Офісі Генерального прокурора, обласних та прирівняних прокуратурах було 405, в окружних та прирівняних до них прокуратурах – 806, а тимчасово вакантних посад в Офісі Генерального прокурора, обласних та прирівняних прокуратурах – 58, в окружних та прирівняних до них прокуратурах – 203 посади. Найбільше вакансій нині є в окружних та прирівняних до них прокуратурах Донецької, Луганської, Запорізької, Херсонської, Одеської, Харківської, Миколаївської областей (додаток В).

Вирішення цієї проблеми можливе за рахунок інституту прокурорів-стажистів окружних прокуратур. Водночас тривала процедура їх добору, що була розглянута у підрозділі 2.2 магістерської роботи, не сприяє швидкому вирішенню цього важливого питання, яке ускладнено значним робочим навантаженням на прокурорів та складними умовами виконання ними своїх обов'язків в умовах воєнного стану.

Крім цього, слід відзначити законодавче обмеження загальної кількості працівників органів прокуратури (15 000 осіб) і загальної кількості прокурорів (10 000 осіб) відповідно до ст. 14 Закону України «Про прокуратуру», що по суті не обмежує можливості реалізації принципу кар'єрного просування, проте значно вплинуло на те, що у довоєнний час упродовж періоду з 1 вересня 2019 по 1 січня 2021 р. загальна штатна чисельність прокурорів зменшилася на 1 130 посад, у тому числі в центральному апараті – на 409 посад, в обласних та окружних прокуратурах – на 721 посаду, що за приблизними підрахунками збільшило навантаження на штатних прокурорів майже до 200 кримінальних проваджень на одного прокурора [72].

На відміну від України слід відзначити, що у європейських країнах має місце тенденція зростання чисельності співробітників органів прокуратури, зокрема в Угорщині, Латвії, Словенії, Швейцарії. Наприклад, значне збільшення кількості прокурорів у Швейцарії було викликане реформою 2011 р. та прийняттям нового Кримінального процесуального кодексу, що обумовило покладення функції щодо кримінального переслідування на прокурорів та скасування системи слідчих суддів. У Словенії таким поштовхом стало прийняття нового законодавства про прокуратуру, згідно якого було створено Спеціалізоване управління прокуратури з розслідування кримінальних справ, пов'язаних з організованою злочинністю, корупцією та хабарництвом, тероризмом, торгівлею людьми та ін. [73].

Проблемою в Україні залишається також і те, що у результаті реформи на вакантні посади прокурорів було прийнято осіб, які до набрання чинності Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України

щодо першочергових заходів із реформи органів прокуратури» не обіймали посади прокурора в органах прокуратури, тобто є новопризначеними, тому більшість з них не готові та не скоро будуть готовими належним чином виконувати важливі та надскладні функції прокуратури, поготів в умовах воєнного стану.

Таке становище відбилося на ставленні громадян України до органів прокуратури. Якщо, відповідно до досліджень Центру Разумкова, у 2021 р. рівень довіри-недовіри органам прокуратури склав 53,4%, то за результатами соціологічного опитування, що проводилося з 21 по 27 вересня 2023 р. у межах Програми сприяння громадській активності «Долучайся!» серед респондентів, які висловили недовіру до соціальних інститутів, прокуратурі України не довіряють вже 61% громадян [74].

Така ситуація потребує зважених і системних заходів щодо покращення кадрового забезпечення органів прокуратури України. Зважаючи на особливості умов кадрового забезпечення органів прокуратури, це включає формування ефективної системи організаційних заходів, спрямованих на забезпечення реалізації внутрішньоорганізаційних відносин для підтримання на відповідному рівні системи управління, а також підготовку, прийняття й реалізацію управлінських рішень, що включає: облік кадрів та ведення кадрового діловодства; внутрішню роботу з кадрами; виховання та стимулювання активності праці кадрів; службове зростання (переведення, переміщення); притягнення до дисциплінарної відповідальності; підготовку кадрів (початкову, спеціальну, перепідготовку та підвищення кваліфікації).

Внутрішня робота з кадрами та їх облік регламентується Інструкцією з обліку кадрів в органах прокуратури України, що затверджена наказом виконувача обов'язків Генерального прокурора від 31 грудня 2021 р. № 415, якою передбачено порядок організації ведення персонального, штатно-посадового, військового та статистичного обліку прокурорів, державних службовців, працівників патронатної служби, працівників, які виконують функції з обслуговування, та робітників в органах прокуратури, а також

формування, ведення і зберігання особових справ. Облік кадрів має здійснюватися безперервно за встановленими формами з метою забезпечення повних і достовірних відомостей про кількісний та якісний склад працівників кадровими підрозділами Офісу Генерального прокурора, обласних, спеціалізованих на правах обласних прокуратур (далі – кадрові підрозділи), керівників окружних і спеціалізованих на правах окружних прокуратур [75].

Кадрові підрозділи забезпечують персональний облік працівників:

– в Офісі Генерального прокурора такому обліку підлягають його працівники, а також працівники обласних, окружних і спеціалізованих на правах обласних та окружних прокуратур, які призначаються на посади Генеральним прокурором;

– в обласних і спеціалізованих на правах обласних прокуратурах підлягають обліку працівники цих прокуратур, а також працівники окружних і спеціалізованих на правах окружних прокуратур у межах їх територіальної юрисдикції.

Для персонального обліку працівників у відповідних прокуратурах ведуться: особові справи; книги (журнали) обліку особових справ; алфавітна картотека особових справ; особові картки на працівників; автоматизований (комп'ютерний) облік з використанням відповідного програмного забезпечення – автоматизованої інформаційно-аналітичної системи «Кадри-WEB», трудові книжки, у тому числі на вимогу працівників.

Особова справа прокурора складається із чотирьох розділів та формується з таких документів і в такій послідовності:

– перший розділ (загальна інформація про прокурора, зокрема відомості щодо роботи в органах прокуратури та зміни в особових даних прокурора, особовий листок з обліку кадрів, автобіографія, копія документа, що посвідчує особу та підтверджує громадянство України; копія картки платника податків, яка засвідчує присвоєння реєстраційного номера облікової картки платника податків з Державного реєстру фізичних осіб- платників податків, копії документів про вищу освіту, науковий ступінь, вчене звання; копія документа про

підтвердження рівня вільного володіння державною мовою; копія військового квитка або посвідчення про приписку до призовної дільниці; відомості про трудову діяльність з реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування, довідка про допуск до державної таємниці (за наявності); згода на обробку персональних даних, довідка про притягнення до кримінальної відповідальності, відсутність (наявність) судимості або обмежень, передбачених кримінальним процесуальним законодавством України; довідка про проходження попереднього (періодичного) психіатричного огляду; сертифікат про проходження профілактичного наркологічного огляду; довідка про результати проведення спеціальної перевірки або її копія; довідка про результати проведення перевірки відповідно до Закону України «Про очищення влади» або її копія; декларації про майно, доходи, витрати і зобов'язання фінансового характеру; декларація доброчесності і родинних зв'язків; документи про наявність у прокурора пільг);

– другий розділ (інформація про роботу в органах прокуратури, що містить зокрема: заяви про призначення на посаду, переведення або звільнення з посади; текст Присяги прокурора, скріплений особистим підписом; аркуші ознайомлення з Кодексом професійної етики та поведінки прокурорів, Правилами внутрішнього службового розпорядку прокурорів; витяги з рейтингових списків, рекомендації, керівників самостійних структурних підрозділів відповідного органу прокуратури, рішення кадрових (конкурсних) комісій, клопотання керівників обласних прокуратур, подання керівників окружних прокуратур про призначення, переведення, звільнення з посади (адміністративної посади) та копії відповідних наказів; подання відповідного органу, що здійснює дисциплінарне провадження, про призначення, переведення та звільнення, а також подання Вищої ради правосуддя про звільнення; рішення відповідного органу, що здійснює дисциплінарне провадження, про неможливість подальшого перебування особи на посаді прокурора у зв'язку з припиненням повноважень; подання, а також копії (витяги) з Указів Президента

України, наказів Генерального прокурора України про присвоєння класних чинів, виданих до набрання чинності Законом України № 113-ІХ; копії наказів про тимчасове виконання обов'язків на вищій посаді тощо);

– третій розділ (інформація про професійну кваліфікацію та заохочення прокурора: інформація про результати професійного та психологічного тестувань; службові характеристики, позитивні відгуки про прокурора; копії документів про проходження спеціальної підготовки та підвищення кваліфікації; копії документів про нагородження і заохочення; матеріали індивідуального оцінювання якості роботи прокурора (звіти, плани тощо);

– четвертий розділ (інформація про службові розслідування, перевірки доброчесності та дисциплінарні стягнення: копії наказів про застосування дисциплінарних стягнень, відсторонення від посади у дисциплінарному провадженні або за рішенням суду та визнання прокурора таким, який не притягувався до дисциплінарної відповідальності, а також про застосування заходів впливу, які видавалися до початку діяльності відповідного органу, що здійснює дисциплінарне провадження; рішення (засвідчені копії) відповідного органу, що здійснює дисциплінарне провадження (про наявність підстав для відсторонення прокурора від посади, закриття дисциплінарного провадження, про накладення на прокурора дисциплінарного стягнення або про неможливість подальшого перебування особи на посаді прокурора; про визнання прокурора таким, який не притягувався до дисциплінарної відповідальності); копії вироків суду, які набрали законної сили, стосовно прокурорів; копії висновків службових розслідувань; копії документів про результати таємної перевірки доброчесності прокурора тощо.

Перелік документів з яких формується особова справа працівника патронатної служби, працівника, що виконує функції з обслуговування, та робітника передбачений п. 6 Інструкції з обліку кадрів в органах прокуратури України. Крім цього, п. 7 зазначеної Інструкції передбачено, що особливості ведення особових справ державних службовців, які обліковуються та формуються відповідно до вимог Порядку ведення та зберігання особових справ



державних службовців, затвердженого наказом Національного агентства України з питань державної служби від 22 березня 2016 р. № 64, до яких долучаються довідки про притягнення до кримінальної відповідальності, відсутність (наявність) судимості або обмежень, передбачених кримінальним процесуальним законодавством України; копії документів переможця конкурсу на заміщення вакантних посад державних службовців, які підтверджують інформацію, зазначену в ч. 1 ст. 25 Закону України «Про державну службу», у разі призначення його на посаду державної служби; документи, що подані для проведення спеціальної перевірки, у разі призначення (обрання) особи на посаду державної служби.

У разі переведення працівника до іншого органу прокуратури раніше сформована особова справа витребовується з відповідного органу прокуратури та в подальшому ведеться за новим місцем роботи працівника.

Переведення та переміщення є найпоширенішими підставами для зміни прокурорських та державно-службових відносин в органах прокуратури та невід'ємними елементами проходження служби [76, с. 45]. Згідно ст. 38 Закону України «Про прокуратуру» прокурор може бути переведений за його згодою до іншого органу прокуратури, у тому числі вищого рівня, на вакантну або тимчасово вакантну посаду. Переведення до органу прокуратури вищого рівня здійснюється за результатами конкурсу, порядок проведення якого визначається відповідним органом, що здійснює дисциплінарне провадження. Конкурс має включати в себе оцінку професійного рівня, досвіду, морально-ділових якостей прокурора та перевірку його готовності до здійснення повноважень в іншому органі прокуратури, у тому числі вищого рівня. Умовою участі прокурора в конкурсі є подання ним заяви про переведення, а також наявність відповідного стажу роботи на посаді прокурора. Відповідний конкурс проводиться відповідним органом, що здійснює дисциплінарне провадження.

Переміщення прокурора на вакантну або тимчасово вакантну посаду в одному органі прокуратури, за винятком посад, передбачених п. 2, 3, 6-8, 11 ч. 1 ст. 39 Закону України «Про прокуратуру», посад у Спеціалізованій

антикорупційній прокуратурі, а також посад, щодо яких оголошено конкурс, здійснюється наказом керівника відповідного органу прокуратури без подання відповідного органу, що здійснює дисциплінарне провадження. Переміщення проводиться за заявою прокурора, погодженою з керівниками відповідних самостійних структурних підрозділів та першими заступниками або заступниками керівника органу прокуратури згідно з розподілом обов'язків. Відповідні рішення про переміщення прокурорів можуть прийматися уповноваженим керівником органу прокуратури не пізніше дати оголошення відповідним органом, що здійснює дисциплінарне провадження, про проведення конкурсу на заміщення відповідних вакантних посад. Про прийняте рішення керівник органу прокуратури не пізніше наступного робочого дня після видання відповідного наказу повідомляє відповідний орган, що здійснює дисциплінарне провадження.

Переміщення чи переведення прокурора на іншу посаду після звільнення з адміністративної посади або припинення його повноважень на цій посаді здійснюється уповноваженим керівником прокуратури у строк не пізніше одного місяця з дати звільнення або припинення повноважень на відповідній посаді.

Призначення на посаду прокурора в порядку переведення з іншого органу прокуратури того самого або вищого рівня здійснюється уповноваженим керівником прокуратури на підставі заяви працівника та наказу про його звільнення з попереднього місця роботи.

Переведення прокурора до органу прокуратури вищого рівня здійснюється за результатами конкурсу, порядок проведення якого визначається відповідним органом, що здійснює дисциплінарне провадження.

Керівник органу прокуратури після отримання подання відповідного органу, що здійснює дисциплінарне провадження, про призначення прокурора за результатами конкурсу не пізніше наступного робочого дня письмово інформує про це відповідного керівника органу прокуратури для прийняття рішення про звільнення прокурора з посади в порядку переведення.

Наказ про призначення на посаду прокурора видається уповноваженим керівником прокуратури не пізніше 15 днів з дати отримання подання відповідного органу, що здійснює дисциплінарне провадження, та заяви особи [42].

Переведення прокурорів до органу прокуратури вищого рівня здійснюється за результатами конкурсу, порядок проведення якого визначається відповідним органом, що здійснює дисциплінарне провадження. Конкурс включає в себе оцінку професійного рівня, досвіду, морально-ділових якостей прокурора та перевірку його готовності до здійснення повноважень в іншому органі прокуратури, у тому числі вищого рівня.

Порядок проведення конкурсу на зайняття вакантної або тимчасово вакантної посади прокурора в порядку переведення до органу прокуратури вищого рівня (зі змінами) від 26 жовтня 2021 р. № 13зп-21 розроблено у співпраці з міжнародними партнерами Комісії – Офісом Ради Європи в Україні, Консультативною місією Європейського Союзу в Україні, Проєктом Європейського Союзу «Право-Justice» та Міжнародною організацією права розвитку (IDLO). Ним передбачено такі етапи конкурсу: оголошення про проведення конкурсу; подання кандидатами заяв про участь у конкурсі; перевірка поданої заяви про участь у конкурсі та особи кандидата на відповідність формальним вимогам, формування списку кандидатів; анонімне виконання кандидатами практичного завдання; проведення перевірки доброчесності кандидата; проведення співбесіди; визначення переможця конкурсу. Приклад проведення конкурсу на зайняття вакантної або тимчасово вакантної посади прокурорів Офісу Генерального прокурора у 2023 р. наведено у таблиці 3.1.

Таблиця 3.1

**Етапи конкурсу на зайняття вакантної або тимчасово вакантної посади  
прокурорів Офісу Генерального прокурора у 2023 р.**

Номер етапу	Етап конкурсу (дата та номер рішення КДКП)	Зміст етапу
1.	Оголошення про проведення конкурсу (рішення від 29 червня 2023 р. № 44пп-23, зі змінами від 05 липня 2023 р.)	Оголошено конкурс на зайняття 58 вакантних та тимчасово вакантних посад прокурорів в порядку переведення до Офісу Генерального прокурора.
2.	Подання кандидатами заяв про участь у конкурсі (рішення від 22 серпня 2023 р. № 48пп-23)	Строк для подання заяви про участь у конкурсі – з 09 години 3 липня 2023 року до 18 години 27 липня 2023 року.
3.	Перевірка поданої заяви про участь у конкурсі та особи кандидата на відповідність формальним вимогам, формування списку кандидатів	Опрацьовано надіслані в межах визначеного строку документи від кандидатів. Затверджено список кандидатів, допущених до участі в конкурсі
4.	Анонімне виконання кандидатами практичного завдання (рішення від 22 серпня 2023 р. № 49пп-23)	На основі затвердженого графіку проведено анонімне виконання практичного завдання при проведенні конкурсу (взяли участь 335 кандидатів, а 23 кандидати – не з'явилися, у т. ч. 2 – відмовилися від подальшої участі в конкурсі, ще 1 кандидат відмовився від участі в конкурсі після виконання практичного завдання).
5.	Відповідно до ст. 38 Закону України «Про прокуратуру» та розділу VII Порядку проведення конкурсу на зайняття вакантної або тимчасово вакантної посади прокурора в порядку переведення до органу прокуратури вищого рівня з метою оцінки морально-ділових якостей кандидатів проводиться перевірка їх доброчесності.	Проведена перевірка доброчесності передбачає збір та оцінку інформації про дисциплінарні чи кримінальні провадження стосовно кандидата, скарги, пов'язані з його професійною діяльністю та поведінкою як у ході виконання службових обов'язків, так і в позаробочий час, а також інших відомостей, які можуть свідчити про відповідність кандидата вимогам прокурорської етики, які визначено Законами України «Про прокуратуру», «Про запобігання корупції» та Кодексом професійної етики та поведінки прокурорів.
6.	Проведення співбесіди (рішенням від 14 вересня 2023 р. № 55пп-23)	Затверджено графік та проведено співбесіду з кандидатами у межах конкурсу.

7.	Визначення переможця конкурсу (рішення від 13 листопада 2023 року № 60-95пп-23) та засідання Комісії 20 листопада 2023 року	Затверджено рейтингові таблиці кандидатів на вакантні та тимчасово вакантні посади прокурорів Офісу Генерального прокурора, на які оголошено конкурс. Після визначення переможців конкурсу, що відбулося на засіданні КДКП, Генеральному прокурору внесені подання про призначення переможців конкурсу на вакантні та тимчасово вакантні посади прокурорів Офісу Генерального прокурора
----	---	---

На думку К. Кизименка, зміни службових правовідносин в органах прокуратури відбуваються за сукупності таких юридичних фактів: ініціатива зацікавленої сторони, спрямована на переведення працівника; волевиявлення працівника на виконання ним функції на новій посаді або фактичний початок виконання ним своїх трудових функцій; письмове оформлення волі керівництва органу прокуратури [77, с. 10–11].

Як зазначає І. Біліченко, зміни умов праці працівників прокуратури слід поділити на такі, що поширюються на певного співробітника, а також на такі, що стосуються певного кола співробітників, зокрема щодо зміни назви посади може стосуватися одного працівника, тоді як зміна пільг і режиму роботи, що встановлюються правилами внутрішнього трудового розпорядку відповідної прокуратури, поширюються на всіх працівників такої прокуратури. Відповідно зміни трудових правовідносин працівника прокуратури в результаті зміни істотних умов праці пов'язані із наявністю певного фактичного складу. Його умови та інші елементи відрізняються залежно від того, які саме зміни відбуватимуться [76, с. 46].

Зокрема, зміни службових відносин працівника прокуратури можуть відбуватися у разі призначення прокурора на адміністративну посаду в порядку, передбаченому ст. 39 Закону України «Про прокуратуру», що приводить до зміни його службових правовідносин у бік розширення кола прав та обов'язків, оскільки перебування прокурора на адміністративній посаді у прокуратурі не звільняє його від здійснення повноважень прокурора відповідної прокуратури.

Призначення прокурора на адміністративну посаду здійснюється у встановленому законом порядку Генеральним прокурором або керівником Спеціалізованої антикорупційної прокуратури залежно від встановленого законом переліку адміністративних посад в органах прокуратури України (ст. 39 Закону «Про прокуратуру»). Адміністративними посадами в Офісі Генерального прокурора, обласних та окружних прокуратурах є посади: Генерального прокурора; першого заступника Генерального прокурора; заступника Генерального прокурора; керівника підрозділу Офісу Генерального прокурора; заступника керівника підрозділу Офісу Генерального прокурора; керівника обласної прокуратури; першого заступника керівника обласної прокуратури; заступника керівника обласної прокуратури; керівника підрозділу обласної прокуратури; заступника керівника підрозділу обласної прокуратури; керівника окружної прокуратури; першого заступника керівника окружної прокуратури; заступника керівника окружної прокуратури; керівника підрозділу окружної прокуратури; заступника керівника підрозділу окружної прокуратури.

Слід зазначити, що підставою для зміни правовідносин, пов'язаних з проходженням служби в органах прокуратури, може бути як призначення на адміністративну посаду, так і припинення повноважень особи на посаді. Порядок і підстави звільнення прокурора з адміністративної посади й припинення його повноважень на цій посаді встановлюються ст. 41, 42 Закону України «Про прокуратуру». Ураховуючи те, що ч. 4 ст. 41 зазначеного Закону визначає, що звільнення прокурора з адміністративної посади чи припинення його повноважень на адміністративній посаді, крім випадку звільнення з посади прокурора або припинення повноважень на посаді прокурора, не припиняє його повноважень прокурора, то в цьому випадку має місце саме зміна службових правовідносин прокурора з органом прокуратури.

Правовідносини, пов'язані з проходженням служби в органах прокуратури, є динамічними й можуть зазнавати у цьому процесі певних змін. Підставою для зміни правовідносин, пов'язаних з проходженням служби в органах прокуратури, є наявність певного фактичного складу, до якого, крім

юридичних фактів, входять певні умови. Законом України «Про прокуратуру» регулюються такі підстави зміни таких правовідносин, як переведення прокурора на посаду до іншого органу прокуратури та призначення прокурора на адміністративну посаду. Усі ж інші підстави зміни правовідносин, пов'язаних з проходженням служби в органах прокуратури, залишилися не врегульованими законодавством.

У разі запровадження письмової форми службового договору можливим способом документарного оформлення зміни правовідносин, пов'язаних з проходженням служби в органах прокуратури, є підписання додаткової угоди до укладеного договору. У разі ж призначення прокурора на адміністративну посаду в такій додатковій угоді доцільно детально вказувати додаткові права та обов'язки, які виникають у прокурора, адже саме цей розділ у такому разі зазнаватиме суттєвих змін.

Зважаючи на євроінтеграційні прагнення України, слід враховувати висловлені у Рекомендації Комітету Міністрів Ради Європи Rec (2000) 19 «Про роль прокуратури у системі кримінального судочинства» важливі положення, які стосуються вжиття дієвих заходів, що гарантують прокурорам можливість виконання своїх фахових обов'язків за певних правових і організаційних умов [51]. До них слід віднести заходи, які стосуються такого: підвищення посади та відповідне переведення прокурорів має проводитися згідно справедливої і неупередженої процедури, що виключає представлення інтересів конкретних груп, та дискримінацію на будь-якому рівні; кар'єра прокурорів, підвищення їх посад і переміщення повинно здійснюватися відповідно до відомих і об'єктивних критеріїв, таких як компетентність і досвід роботи; переміщення прокурорів має бути пов'язано із службовою необхідністю; умови прокурорської служби повинні регулюватися виключно законом, беручи до уваги важливість роботи прокурорів; дисциплінарна відповідальність прокурорів має регулюватися тільки законом, гарантуючи справедливу й об'єктивну оцінку та рішення, що є предметом незалежного і неупередженого нагляду тощо. Урахування пропозицій європейських експертів під час реформування української прокуратури мають

позитивно вплинути на реформування всього правоохоронного сектору, а також подальшу розбудову нашої країни як демократичної та правової.

### **3.2. Удосконалення навчання та підвищення кваліфікації органів прокуратури в Україні з урахуванням європейського досвіду**

Становлення нової системи органів прокуратури України у результаті реформування та досягнення високого рівня кадрового забезпечення відповідно до європейських стандартів повинно враховувати низку європейських актів, деякі з яких вже були розглянуті вище. Відповідно до пп. «vi» п. 11 Висновку Парламентської Асамблеї Ради Європи № 190 щодо заявки України на вступ до Ради Європи, наша держава взяла на себе зобов'язання змінити роль та функції прокуратури шляхом перетворення цього інституту в орган, який відповідатиме стандартам Ради Європи. У європейських стандартах міститься однозначна вимога стосовно того, що кадри прокуратури, повинні мати належну кваліфікацію, а також важливі деталі щодо змісту такої кваліфікації.

Так, у Висновку КРЄП №9 (2014) «Про європейські норми і принципи стосовно прокурорів» зазначено, що державам слід вжити ефективних заходів для забезпечення того, щоб прокурори мали відповідну освіту і професійну підготовку як до, так і після їх призначення на посаду [78]. Для реалізації цього положення в країнах ЄС запроваджено власне бачення організації навчання прокурорів, що позитивно впливає на кадрове забезпечення органів прокуратури.

Наприклад, у Данії основна підготовка прокурора становить трирічну базову підготовку для тих прокурорів, які уперше призначені на посади, під керівництвом відповідного наставника. Базова освіта прокурора складається з дев'яти модулів, теми яких логічно тісно пов'язані між собою у межах модулів курсу, а також практичним навчанням на місцях і щоденними робочими завданнями [79] для врахування викликів, з якими прокурор зіштовхується у щоденній роботі. Після такого комплексного навчання новопризначений



прокурор складає кваліфікаційний іспит. Надалі освіта прокурора також продовжується, зокрема упродовж 2-років для тих, хто працює від 4-х до 6-ти років, в офісах Генерального прокурора, Державного прокурора у м. Копенгаген, Державного прокурора у м. Виборг або Державного прокурора зі спеціальних економічних та міжнародних злочинів. На основі такого навчання прокурори можуть претендувати на посаду старшого прокурора, яку може зайняти особа з великим досвідом роботи. Водночас такий прокурор може бути наставником для новопризначеного прокурора, а також консультантом з кримінального процесу. Для зайняття посади головного прокурора, який є керівником прокуратури, особа має бути юристом із значним досвідом розгляду кримінальних справ, відповідним управлінським досвідом та гарними результатами навчання. Оцінювання роботи головних прокурорів здійснюється кожні два роки Генеральним прокурором та керівником поліції.

В Італії та Іспанії підготовку суддів і прокурорів здійснює один заклад. В Італії прокурори (магістрати) проходять загальну початкову підготовку та підвищення кваліфікації. Початкову підготовку та підвищення кваліфікації магістратів організує Вища рада магістратури і забезпечує Вища школа магістратури, яка є самостійною юридичною особою з правосуб'єктністю за публічним і приватним правом. Вона цілком правоздатна в тих аспектах своєї діяльності, що стосуються її організації, функціонування, управління, укладення договорів та підзвітності. Початкова підготовка та підвищення кваліфікації регламентуються одним положенням. Тривалість централізовано навчання в Італії, як правило, триває 4 заняття (кожне з яких веде окремий викладач), тобто 2 повні дні. Тривалість кожного курсу навчання в жодному разі не може перевищувати 2 тижні. Децентралізовані заняття на сьогодні організують і проводять на базі 27 децентралізованих навчальних підрозділів; як правило, такі заняття тривають пів дня. Школа покладається на зовнішніх консультантів у плануванні та проведенні занять. Добір викладачів здійснюється керівним комітетом з-поміж магістратів, викладачів університетів і адвокатів з перевіреною кваліфікацією. Кожному оцінюванню професійної відповідності,

яке планово проводиться кожні 4 роки, має передувати проходження принаймні одного навчального курсу, організованого Вищої школою магістратури. Вища рада магістратури бере до уваги оцінку, видану керівним комітетом.

В Іспанії створено Центр правових досліджень, як незалежний орган Міністерства юстиції Іспанії зі своїм бюджетом і автономним управлінням, відповідальний за підготовку прокурорів, членів суду, співробітників судової поліції. Тому діяльність Центру врегульовано законом № 53/2002 «Про судоустрій», законом № 40/15 «Про фінансові, адміністративні та соціальні заходи», що регулює статус працівників державного сектору, а також королівським указом № 312/2019, що затверджує Статут Центру правових досліджень, який регламентує роботу Центру правових досліджень. Форми навчання можуть бути різними. Практикум: один день. Короткий курс: два дні. Інтенсивне навчання: три дні. Очна форма навчання (повний обсяг знань, що пропонує заклад): п'ять днів. Онлайнове навчання: до чотирьох місяців. Постійного складу викладачів немає, оскільки їх призначають для виконання конкретних оплачуваних завдань. Понад 95% із них – чинні прокурори та судді. Водночас в Іспанії проходження підвищення кваліфікації прокурорами не є обов'язковим [80].

Як відзначають європейські експерти, підвищення кваліфікації прокурорів, що передбачає також навчання методам управління, є одночасно їх правом, і обов'язком. Таке навчання має проводитися на основі безсторонності, а також регулярно та об'єктивно оцінюватися щодо його ефективності. Там, де це доцільно, спільне навчання суддів, прокурорів та адвокатів з тієї тематики, що становить спільний інтерес, може найкраще сприяти досягненню найвищої якості правосуддя [52].

Про необхідність початкового навчання згадується лише в Бордоській декларації, однак цей аспект більш чітко визнається в інших стандартах, в яких наголошено на необхідності того, щоб підготовка прокурорів включала в себе етичні правила, право і права людини, професійну ідентичність і розуміння контексту, у якому вони працюють, а також деякі більш практичні питання, що

стосуються роботи прокурорів. У цих стандартах однак не визначено, коли саме має відбуватися ця підготовка та на яких етапах проходження служби в органах прокуратури. Крім цього, до тем, які вважаються такими, що необхідно охопити протягом навчання прокурорів, включають: інформаційні технології; засоби масової інформації (медіа); управління; окремі спеціалізації; нові виклики; соціальні науки; іноземні мови; аспекти міжнародного співробітництва, навіть у випадку, коли ця тема загалом може більшою мірою бути темою подальшого навчання після призначення.

У Римському статуті Міжнародного кримінального суду зазначено, що найвищий рівень професійних навичок і доброчесності є необхідною умовою для ефективної роботи прокуратури та суспільної довіри до неї. Тому, враховуючи їх спеціалізацію, прокурори повинні пройти відповідне навчання та підготовку, а у п. 62 Пояснювальної записки до нього передбачено таке: «Прокурори повинні отримувати користь від належної спеціалізованої підготовки з метою відповідного виконання їх обов'язків у межах системи кримінальної юстиції та поза нею, у тому числі щодо управління бюджетними ресурсами та у сфері комунікації» [81].

У Рекомендації Rec (2000) 19 Комітету Міністрів Ради Європи державам-членам щодо ролі прокуратури в системі кримінального правосуддя, ухваленої Комітетом Міністрів Ради Європи на 724-му засіданні заступників міністрів 6 жовтня 2000 р. передбачено, що держави повинні забезпечити прокурорів відповідним рівнем підготовки і освіти як до, так і після їх призначення. У процесі навчання, прокурори повинні бути ознайомлені з такими аспектами діяльності прокурорів:

- нормами й етичними обов'язками їх установи;
- конституційним і правовим захистом підозрюваних, жертв і свідків;
- правами і свободами людини, викладеними в Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод;
- принципами і процесуальними нормами управління в судовому контексті;

– механізмами і фактами, що сприяють повноті їх діяльності [51].

Більш того, держава повинна вживати ефективних заходів, щоб забезпечити додаткове навчання із специфічних питань, що розглядаються в світлі сьогодення, беручи до уваги види і розвиток злочинності, а також міжнародне співробітництво в кримінальних справах. Для того, щоб ефективніше реагувати на поширені види злочинності, а саме – організованої, необхідно розглядати спеціалізацію як пріоритет організації прокурорів з точки зору навчання і кар'єри. Також необхідно розвивати тенденцію звернення за допомогою до фахівців, включаючи мультидисциплінарні команди, призначені для сприяння прокурорам при виконанні ними їх функцій [52].

Венеціанська комісія вважає, що орган, відповідальний за навчання, повинен бути «незалежним від інших державних органів». Крім цього, про необхідність забезпечення автономного характеру установи, відповідальної за організацію навчання прокурорів наголошується також і в Бордоській декларації. Не існує чіткої вимоги щодо характеру установи, відповідальної за навчання, однак, видається, що мається на увазі, що це повинен бути окремий професійний орган, а не академічний. Вважається важливим, щоб практики були залучені до навчання, однак обмежуватися лиш ними не потрібно [53].

Існують численні форми, яких можуть набувати навчальні центри для прокурорів. Однак головним є те, що вони мають віддзеркалювати функції та цілі, покладені на відповідний навчальний центр, а також кількість учасників, тривалість навчання та наявні ресурси.

Форми, у яких діють такі навчальні центри, свідчить про те, що краще мати менше співробітників і запрошувати провідних фахівців із зовнішніх установ. Штатні співробітники зазвичай забезпечують якість навчальних програм, запрошення зовнішніх лекторів, проведення іспитів тощо.

Навчальні центри можуть забезпечувати початкове навчання та підвищення кваліфікації. Обидві форми навчання розрізняються між собою за тривалістю та змістом, але початкове навчання, як правило, триває декілька місяців, тоді як підвищення кваліфікації тільки декілька днів.

Як правило, глава прокурорської служби повинен мати певний вплив на ці навчальні центри, але їм також дозволяється певний ступінь автономії.

Організаційна структура цих центрів може бути різноманітною. Основними принципами мають бути вичерпність, чіткість і простота структури. Добір викладачів здійснюється самостійно центрами або керівними органами центрів. Цей добір слід здійснювати на основі чітко встановлених і відомих критеріїв.

Попри це, єдиної правильної форми підготовки прокурорських кадрів не існує. В кожній країні навчання прокурорів організують різними способами, однак воно має відповідати основним принципам, які стосуються судової культури серед держав-членів ЄС, стосовно якої підготовка суддів означає підготовку суддів, а також прокурорів. Спільним є розуміння того, що суддівська підготовка – це початкова підготовка майбутніх суддів і прокурорів, ввідний інструктаж для новопризначених суддів і прокурорів та безперервний підвищення кваліфікації діючих (досвідчених) суддів і прокурорів [82].

За такого підходу важливим є таке: курси навчання мають бути конкретними, практичними та становити безсумнівну цінність як доповнення до юридичної підготовки прокурорів, отриманої ними на університетському рівні, віддзеркалюючи фах і реальне життя; ефективність навчання має оцінюватися на регулярній основі та необхідно постійно здійснювати оцінювання потреб навчання; підготовка прокурорів має включати широке коло правових, управлінських, етичних та інших важливих питань; поєднання у навчальному плані практичних методик, емпіричного навчання за допомогою нових технологій офлайн взаємодії та онлайн курси; до керівництва навчальних закладів мають бути запрошені представники громадянського суспільства та наукових кіл, аби забезпечувати ширший погляд на програми навчання; навчальний заклад повинен мати певну незалежність від генеральної прокуратури в питаннях врядування, змісту і форм навчання; чинних прокурорів слід залучати до процесу навчання як викладачів; під час навчання має

надаватися пріоритет правозахисній тематиці у вигляді обговорення реальних життєвих ситуацій та застосування до них правозахисного підходу.

Підвищення кваліфікації прокурорів є безперервним процесом удосконалення наявних знань, умінь та навичок, а також набуття нових знань прокурорами, виконання функціональних обов'язків, яких потребує отримання нових спеціальних знань. Сучасною тенденцією, яка обумовлена необхідністю покращення кадрового забезпечення органів прокуратури в Україні, є підвищення кваліфікації прокурорів з урахуванням найважливіших принципів навчання: безперервності, гнучкості, поєднання теорії та практики, диверсифікації (різноманітності рівнів та форм підвищення кваліфікації), прогностичності, доступності, диференціації програм навчання, системності, науковості та інноваційності. Слід зазначити, що формування повноцінного кадрового складу практично неможливе без впровадження нових інтерактивних сучасних європейських методів безперервної освіти, а також збільшення застосування форм та методів, контролю та мотивації.

У результаті реформування прокурорської системи підвищення кваліфікації в Україні стався перехід до поширеної у Європі системи тренінгових моделей, що дозволить підвищити професійну компетентність прокурорів, як одну із основних умов ефективної роботи органів прокуратури, запорукою успішного виконання поставлених завдань, високої оцінки діяльності прокуратури. Відповідно до цього підходу було створено Тренінговий центр прокурорів України (далі – ТЦПУ) є державною установою, яка створена з метою здійснення підвищення кваліфікації прокурорів. Як юридична особа ТЦПУ здійснює свою діяльність відповідно до ст. 80 Закону України «Про прокуратуру» та наказу Генерального прокурора «Деякі питання утворення Тренінгового центру прокурорів України» від 5 березня 2020 р. № 130.

Утворення ТЦПУ є частиною реформи органів прокуратури, яка передбачає, зокрема, атестацію прокурорів всіх рівнів та розробку нових механізмів їх роботи. У ТЦПУ здійснюються: підвищення кваліфікації прокурорів і державних службовців органів прокуратури з метою розвитку

професійної компетентності; підготовка прокурорів, початкова підготовку кандидатів на посади прокурорів (проходження стажування – підготовка осіб, що успішно пройшли процедуру добору на посаду прокурора); підвищення кваліфікації працівників інших державних органів, підприємств, установ, організацій незалежно від форми власності (на умовах і в порядку, визначених окремо).

В основу діяльності ТЦПУ покладено визначення потреб підготовки прокурорів та якісному підвищенню їх професійного рівня. Таке завдання обумовлює його спрямованість на використання відповідних стандартів ЄС та кращого світового досвіду із застосуванням прикладної спрямованості навчальних програм, які ґрунтуються на потребах практики. Особлива увага у навчанні приділяється розвитку особистісних компетенцій для формування якісно нової професійної культури прокурорів.

Згідно Стратегії розвитку органів прокуратури на 2021 – 2023 роки, затвердженої наказом Генерального прокурора від 16 жовтня 2020 р. № 489 упровадження системи підвищення кваліфікації прокурорів як системи заходів, спрямованих на поглиблення та розширення професійних знань, умінь і навичок, які становлять основу професійної компетентності прокурорів, а також підвищення кваліфікації за результатами оцінювання якості їх роботи, зокрема шляхом направлення їх для проходження додаткових тренінгів, стало реальним інструментом покращення кадрового забезпечення органів прокуратури.

Відповідно до наказу Генерального прокурора «Про затвердження Положення про систему підвищення кваліфікації прокурорів» від 15 червня 2021р. № 200 постійне підвищення кваліфікації є невід’ємною складовою обов’язків кожного прокурора та здійснюється з урахуванням індивідуальних потреб професійного розвитку. Проходження підвищення кваліфікації прокурором враховується під час його кар’єрного зростання.

Основними засадами підвищення кваліфікації прокурорів є: обов’язковість (підвищення кваліфікації є обов’язком прокурора вдосконалювати свій професійний рівень); постійність (забезпечується безперервністю підвищення

кваліфікації із застосуванням визначених форм упродовж усього часу перебування на посаді прокурора); періодичність (підвищення кваліфікації прокурорів у ТЦПУ здійснюється періодично); диференційованість (підвищення кваліфікації визначається можливістю вибору та використання найбільш оптимальних форм підвищення кваліфікації з урахуванням напрямів діяльності прокурора, конкретних потреб в удосконаленні (отриманні нових) знань, формуванні умінь і навичок); практична спрямованість (передбачає відповідність змісту форм підвищення кваліфікації потребам прокурорської діяльності та може включати поглиблене вивчення законодавства, міжнародного права, розвиток навичок аналізу й застосування норм права, складання процесуальних документів, комунікації, використання інформаційних технологій тощо); інноваційність та врахування вітчизняного і міжнародного досвіду (забезпечується застосуванням новітніх ІТ-технологій, сучасних вітчизняних і зарубіжних стандартів професійної підготовки у сфері кримінальної юстиції та інших сферах прокурорської діяльності).

До форм підвищення кваліфікації прокурорів належать:

1. Самостійне навчання (самоосвіта) – безперервна форма підвищення кваліфікації прокурорів, яка полягає у самостійному вдосконаленні (отриманні нових) знань, умінь і навичок, що становлять основу професійної й особистісної компетенції та необхідні для ефективного виконання службових обов'язків. Воно передбачає опрацювання, зокрема: законів та інших нормативно-правових актів; рішень Конституційного Суду України; практики Європейського суду з прав людини; організаційно-розпорядчих актів Генерального прокурора, керівників обласних прокуратур; судової та прокурорської практик; методичних рекомендацій та інших документів інформаційно-орієнтовного характеру Офісу Генерального прокурора, обласних прокуратур; публікацій професійного спрямування у фахових виданнях. В умовах воєнного часу актуальною є норма щодо створення на офіційних веб-сайтах органів прокуратури і Тренінгового центру прокурорів України інформаційних онлайн-платформ для розміщення матеріалів навчального спрямування з різних напрямів прокурорської діяльності.



2. Стажування в органі прокуратури вищого рівня, яке проводиться згідно з планами роботи Офісу Генерального прокурора, обласних прокуратур. Таке стажування передусім проходять прокурори обласних, окружних прокуратур, які нетривалий час перебувають на посаді, переведені на інший напрям прокурорської діяльності та робота яких потребує оволодіння додатковими професійними знаннями і навичками. Строк стажування становить, як правило, від п'яти до десяти робочих днів і визначається обсягом плану, що складається керівником підрозділу, в якому організовується стажування, та затверджується керівником самостійного структурного підрозділу Офісу Генерального прокурора, керівником обласної прокуратури, його першим заступником чи заступником згідно з розподілом обов'язків. Направлення прокурора на стажування оформлюється наказом керівника обласної прокуратури, підготовку якого забезпечує кадровий підрозділ відповідного органу прокуратури. Характеристика за результатами стажування долучається до особової справи прокурора.

3. Участь у семінарах та інших колективних формах навчання – це колективне фахове опрацювання учасниками окремих тем, питань і практичних проблем прокурорської діяльності, обговорення його результатів та обмін знаннями і досвідом. Семінари, як правило, проводяться відповідно до планів роботи Офісу Генерального прокурора, обласних прокуратур, рішень нарад у їх керівників. Організація проведення семінарів покладається на керівників самостійних структурних підрозділів Офісу Генерального прокурора, обласних прокуратур, які визначають тематику заходів та складають програми їх проведення, що погоджуються із керівником відповідного органу прокуратури, його першим заступником чи заступником згідно з розподілом обов'язків. Організація проведення науково-практичної конференції покладається на керівника самостійного структурного підрозділу Офісу Генерального та заступника Генерального прокурора згідно з розподілом обов'язків, якими визначається тематика заходу, склад його учасників та формується програма заходу, що затверджується Генеральним прокурором.

Спільне (колективне) навчання прокурорів органу прокуратури проводиться з метою систематичного інформування про зміни в законодавстві та обговорення практичних аспектів його застосування. Спільне навчання проводиться на підставі рішення керівника органу прокуратури, його першого заступника чи заступника, керівника структурного підрозділу, яким визначаються тематика, форма і дата проведення навчання, а також особи, відповідальні за його проведення. Інформація про тему запланованого навчання та перелік запрошених осіб (із зазначенням посад) не пізніше ніж за три дні надається до кадрового підрозділу відповідного органу прокуратури. За необхідності можуть використовуватись інші форми колективного навчання, зокрема виїзне тематичне підвищення кваліфікації, що передбачає проведення тренінгів, майстер-класів і практичних занять. За рішенням керівництва органу прокуратури колективні навчання прокурорів можуть проводитися дистанційно з використанням сучасних телекомунікаційних засобів.

4. Підготовка (навчання) у ТЦПУ прокурорів Офісу Генерального прокурора, обласних, окружних прокуратур у ТЦПУ та його регіональних відділеннях проводиться не рідше одного разу на чотири роки. Навчання прокурорів у ТЦПУ та його регіональних відділеннях забезпечується у формі тренінгових курсів/тренінгів та полягає в удосконаленні (отриманні нових) професійних знань і навичок, розвитку особистісної компетентності прокурора, вивченні правил прокурорської етики та вимог антикорупційного законодавства. Прокурор вважається таким, який пройшов підготовку з підвищення кваліфікації у ТЦПУ, якщо впродовж 48 місяців за результатами участі у тренінгових курсах/тренінгах набрав 60 залікових балів. Кількість залікових балів за кожний тренінговий курс/тренінг визначається ТЦПУ залежно від його тематики, складності та тривалості. Навчання в ТЦПУ проводяться за очною, дистанційною та онлайн формами. Каталоги тренінгових програм для прокурорів розробляються ТЦПУ з урахуванням практичних потреб прокурорської діяльності на підставі аналітичних вивчень ТЦПУ та пропозицій Офісу Генерального прокурора, обласних, окружних прокуратур. Для

прокурорів, які обіймають адміністративні посади, ТЦПУ впроваджуються спеціалізовані тренінгові курси/тренінги з метою підвищення управлінської компетентності керівників, розвитку лідерських якостей, формування сучасних теоретичних знань, практичних умінь і навичок в управлінні персоналом та забезпеченні належної організації діяльності органів прокуратури. Для участі в тренінгових курсах/тренінгах прокурори реєструються на онлайн-платформі професійного розвитку та з урахуванням індивідуальних потреб професійного й особистісного розвитку з Каталогу тренінгових програм для прокурорів обирають відповідний тренінговий курс та/або тренінг. У разі успішного проходження навчання в ТЦПУ прокурору видається сертифікат встановленого зразка. Результати проходження прокурором навчання у ТЦПУ враховуються під час індивідуального оцінювання якості роботи прокурора.

5. Тренерська (викладацька) діяльність у ТЦПУ, до якої прокурора залучено як тренера – це комплекс дій з підготовки та проведення тренінгу/тренінгового курсу. За потреби для виконання службових завдань щодо участі в організації та проведенні окремих тренінгових курсів/тренінгів з прокурорами в ТЦПУ та його регіональних відділеннях можуть залучатися прокурори Офісу Генерального прокурора, обласних, окружних прокуратур, які мають необхідні ділові якості, професійний досвід роботи та в установленому порядку пройшли добір для здійснення тренерської (викладацької) діяльності в ТЦПУ. Відрядження (направлення) таких прокурорів до ТЦПУ чи його регіональних відділень проводиться на підставі наказу керівника відповідного органу прокуратури за клопотанням директора ТЦПУ, директора регіонального відділення ТЦПУ. Позитивні результати оцінювання тренерської діяльності враховуються під час індивідуального оцінювання якості роботи прокурора.

6. Наукова діяльність вважається підвищенням кваліфікації, якщо прокурор: результати своїх наукових досліджень опублікував (тези наукових повідомлень, наукові статті в наукових фахових виданнях) чи оприлюднив (виступ на науковій конференції, семінарі, круглому столі); захистив дисертацію на здобуття наукових ступенів доктора філософії в галузі права чи доктора наук.

Наукова діяльність може вважатися формою підвищення кваліфікації прокурора, якщо тема його наукових досліджень, публікацій курсів (тем), виступів тощо безпосередньо стосується сфери діяльності органів прокуратури. Про результати наукової діяльності та здобуття наукових ступенів прокурор невідкладно повідомляє кадровий підрозділ відповідного органу прокуратури з наданням копій підтверджуючих документів для долучення до його особової справи. Результати наукової діяльності враховуються під час індивідуального оцінювання якості роботи прокурора.

Регулярне оцінювання прокурорів має важливе значення для підвищення якості кадрового забезпечення органів прокуратури. Запровадження системи оцінювання прокурорів передбачено Стратегією розвитку прокуратури на 2021-2023 роки, затвердженої наказом Генерального прокурора від 16 жовтня 2020 р. № 48, у тому числі через втілення в практику нових стандартів та критеріїв індивідуального оцінювання якості роботи прокурора. У Законі України «Про прокуратуру» передбачено запровадження двох відповідних систем: оцінювання якості роботи прокурорів та індивідуальне оцінювання якості роботи прокурорів. Перша система визначає порядок та умови щорічного преміювання прокурорів за результатами оцінювання та напрями професійного розвитку прокурора. Друга спрямована на оцінювання якості роботи прокурора відповідно до встановлених критеріїв, має сприяти професійному розвитку прокурорів під час виконання службових обов'язків і проводиться раз на чотири роки.

Згідно наказу Генерального прокурора «Про затвердження Положення про систему оцінювання якості роботи прокурорів» від 29 грудня 2021 р. № 407, з січня 2022 р. було запроваджено оцінювання якості роботи прокурорів згідно з Положенням в тестовому режимі.

Перша система є багатокомпонентною і має сприяти визначенню подальших напрямів професійного розвитку прокурора. Вона пілотується в:

– окремих структурних підрозділах Офісу Генерального прокурора (управлінні процесуального керівництва досудовим розслідуванням у кримінальних провадженнях щодо організованої злочинності Департаменту

нагляду за додержанням законів Національною поліцією України та органами, які ведуть боротьбу з організованою та транснаціональною злочинністю; управлінні організації процесуального керівництва досудовим розслідуванням, яке здійснюється слідчими територіальних підрозділів Державного бюро розслідувань, Департаменту організації і процесуального керівництва досудовим розслідуванням органів Державного бюро розслідувань, нагляду за його оперативними підрозділами та підтримання публічного обвинувачення у відповідних провадженнях; Спеціалізованій екологічній прокуратурі (на правах департаменту);

– у Львівській, Одеській та Харківській обласних прокуратурах в управліннях нагляду за додержанням законів Національною поліцією України та органами, які ведуть боротьбу з організованою та транснаціональною злочинністю; управліннях процесуального керівництва у кримінальних провадженнях слідчих територіального управління Державного бюро розслідувань; Спеціалізованій екологічній прокуратурі (на правах відділу);

– в окружних прокуратурах зазначених обласних прокуратур: Золочівській окружній прокуратурі Львівської області; Доброславській окружній прокуратурі Одеської області; Красноградській окружній прокуратурі Харківської області.

У зв'язку з повномасштабним вторгненням РФ і новими викликами, які постали перед органами кримінальної юстиції, прийнято рішення про продовження пілотного проєкту. Серед причин також і незавершений процес автоматизації проведення оцінювання, оскільки у встановлені терміни з об'єктивних причин не відбулось заплановане запровадження електронної системи управління людським персоналом (e-HR), тому діяльність у цьому напрямі продовжується нині.

Щодо другої системи, то основним об'єктом оцінювання мають стати функціональні компетенції прокурорів за критеріями, які наразі перебувають у процесі визначення. Окрім цього, на результат впливатиме дотримання працівником норм професійної етики та його поведінка, а також результати роботи (навантаження) та ділова активність прокурора, управлінські

компетенції, які будуть визначатися за допомогою методу 360 та психологічного тестування.

На нашу думку, розглянуті форми підвищення кваліфікації та система оцінювання прокурорів у результаті мають сприяти формуванню відповідних компетентностей прокурорів, як індивідуальні особистісні характеристики особи, так і навички, які стосуються як призначеного прокурора, так і особи, яка є претендентом на заняття посади прокурора. Сучасний прокурор, крім спеціальних фахових компетентностей, також повинен мати соціальну відповідальність, високий рівень правосвідомості, виховання і культури, водночас бути чесним, принциповим та ерудованим, мати творче мислення та розуміти сутність й державну значущість прокурорської діяльності. Не менш важливими компонентами компетентностей прокурора є аналітичні здібності, вміння швидко сприймати нові знання, вміння, навички і адаптувати їх до цілей і завдань прокурорської діяльності, так і психологічна стійкість особистості [83] в умовах воєнного часу (табл. 3.2).

Таблиця 3.2

### Компетентності прокурора

№	Назва компетентності	Зміст компетентності
1.	Функціональна (професійна)	Наявність професійних знань та умінь щодо їх реалізації залежно від рівня управління і характеру посади, враховуючи сучасні вимоги до професії та посади
2.	Інтелектуальна (розумова)	Здатність до аналітичного мислення і використання комплексного підходу під час виконання обов'язків
3.	Ситуативна	Уміння виконувати належним чином обов'язки відповідно до різних ситуацій
4.	Часова	Адекватна оцінка витрат часу, уміння раціонально планувати і використовувати робочий час, ефективно визначаючи витрати часу
5.	Соціальна (комунікативна)	Наявність позитивної соціальної поведінки та комунікаційних навичок, здатність до співпраці й адаптації, виконання різних ролей в колективі з метою встановлення певної соціальної взаємодії з урахуванням позицій інших особистостей

На особливу увагу під час формування професійних компетентностей прокурора заслуговують знання не тільки теорії держави та права, матеріальних та процесуальних галузей права, але й знання основ організації праці та управління в органах прокуратури. У частині формування професійних навичок щодо ефективного використання передбачених законом засобів захисту прав і свобод людини і громадянина важливе місце займають ті, які стосуються якісного складання нормативно-правових, організаційно-розпорядчих та процесуальних документів. Серед інтелектуальних компетентностей у контексті розвитку публічного управління та адміністрування слід віднести розуміння сутності і державної значущості прокурорської діяльності, вміння оперативно засвоювати нові професійні знання, вміння, навички і адаптувати їх до цілей і завдань прокурорської діяльності. Актуальність соціальних компетентностей стосується вимог закону щодо додержання правил прокурорської етики з метою недопущення поведінки, яка дискредитує представника прокуратури та може зашкодити авторитету прокуратури, а також соціальної і службової відповідальності, високий рівень правосвідомості, виховання і культури. Особливе місце нині займають інноваційні компетентностей, до яких слід віднести ті, які стосуються навичок роботи з комп'ютерною та іншою оргтехнікою, необхідним програмним забезпеченням, вміти користуватися довідковими інформаційними системами.

КДКП у взаємодії з радником Генерального прокурора у квітні-травні 2023 р. було проведено опитування 722-х респондентів щодо бачення керівниками й працівниками обласних та окружних прокуратур кола професійних знань, умінь і навичок, які мають бути набуті прокурорами-стажистами у процесі спеціальної підготовки. Одержані результати засвідчили, що пріоритетними для майбутніх прокурорів визнано:

- знання професійної етики і професійної відповідальності прокурора (підтримано 99% респондентів);
- знання організаційно-правової та функціональної структури і документообігу в органах прокуратури (96,4%);

– знання особливостей регулювання діяльності прокурора, що передбачені законодавчими і нормативно-правовими актами, включеними до структури Профілю посади прокурора окружної прокуратури, затвердженого Рішенням КДКП від 16 грудня 2021 року №36зп-21 (96,3%);

– уміння ведення Єдиного реєстру досудового розслідування (96,3%), уміння користуватись електронними базами даних та державними реєстрами (95,4%);

– уміння з підготовки письмових відповідей на інформаційні запити громадян та органів державної влади, місцевого самоврядування та інститутів громадянського суспільства (95%);

– навички самоосвіти та підвищення професійної кваліфікації (94,3%);

– навички взаємодії прокурора з органами досудового слідства, судом, адвокатурою (93,6%).

Деяко менше працівниками прокуратур підтримано необхідність володіти майбутніми прокурорами умінням з підготовки листів-запитів до органів державної влади і місцевого самоврядування щодо питань, пов'язаних з діяльністю прокуратури (92,2%), мати навички встановлення ділових взаємин з колегами, прокурором-наставником і керівником окружної прокуратури (88,8%), навички планування робочих заходів з метою виконання службових повноважень на поточний робочий день, тиждень, місяць (83,4%), знання організаційно-правової структури органів судової влади та адвокатури (81,2%).

Таким чином, необхідно звернути увагу під час удосконалення кадрового забезпечення органів прокуратури в Україні як на європейські стандарти та рекомендації експертів щодо компетентностей прокурорів, так і на вітчизняні підходи до покращення знань, умінь та навичок прокурорів та прокурорів-стажистів, що в майбутньому пришвидшить їх професійну адаптацію та забезпечить більш ефективне виконання ними службових обов'язків. Результативність проведених та сучасних трансформацій в частині вдосконалення кадрового забезпечення органів прокуратури пов'язана із



побудовою комплексної, багаторівневої та ефективної системи професійного й особистісного розвитку та кар'єрного зростання працівників органів прокуратури, залучення до роботи у прокуратурі вмотивованих професіоналів із високим рівнем знань, умінь і навичок шляхом проведення незалежної, прозорої та об'єктивної процедури добору прокурорів на вакантні посади, створенням та підтриманням професійної культури працівників прокуратури, спрямованої на постійне підвищення рівня якості діяльності, безперервне навчання, заохочення до впровадження інновацій.

Як вбачається, основними напрямками подальшого вдосконалення кадрового забезпечення органів прокуратури України є: комплексне вирішення завдань якісного комплектування та ефективного використання кадрового потенціалу в усій сфері кадрової роботи; ґрунтовне запровадження активних методів та форм підготовки необхідних фахівців для реалізації функцій та завдань; планомірна робота з керівними кадрами, підготовка кандидатів для висунення на вищі посади, навчання, підвищення кваліфікації і стажування на відповідних посадах, переміщення прокурорів; активізація роботи керівників усіх рівнів і кадрових підрозділів щодо стабілізації колективів прокуратур, удосконалення організаційних, матеріальних і моральних заохочень; підняття на якісно новий рівень ролі кадрових підрозділів у забезпеченні соціальних гарантій для прокурорів; забезпечення широкої гласності у роботі прокуратури; оновлення наукового та методичного забезпечення кадрової роботи, а також її матеріально-технічного та інформаційного забезпечення.

## ВИСНОВКИ

Проведене у магістерській роботі комплексне дослідження проблем вдосконалення кадрового забезпечення органів прокуратури в Україні дає підстави для таких узагальнюючих висновків і пропозицій.

1. З'ясовано, що процес становлення інституту прокуратури в Україні науковці пов'язують з етапами розвитку української державності під впливом різних, іноді діаметрально протилежних факторів. Спроби віднести прокуратуру до судової гілки влади мали місце з початку 1990-х рр., що було закріплено на рівні Конституції України тільки у 2016 р., водночас на законодавчому рівні прокуратура залишається віднесеною також і до системи правоохоронних органів. Чинна редакція Закону України «Про прокуратуру», що суттєво змінила роль та місце прокуратури у системі органів публічної влади країни, не відносить її до жодної гілки влади, а також не визначає її організаційне підпорядкування та підконтрольність.

Аналіз світового досвіду побудови моделей функціонування прокуратури, а також різних підходів науковців до визначення місця та ролі прокуратури в механізмі державної влади, свідчить про те, що її особливе місце та роль в системі державного механізму України повинні визначатися з урахуванням рівня та особливостей розвитку суспільства в цілому, його політичної системи, суспільної правосвідомості і культури. У кінцевому результаті в реальних і стабільних умовах правової держави та громадянського суспільства прокуратура України повинна функціонувати у межах загальноєвропейської моделі, але з урахуванням історичної специфіки та особливостей сучасного розвитку України.

2. Визначено, що серед вчених не сформовано єдиної думки щодо визначення поняття «кадрове забезпечення органів прокуратури». Основні підходи залежно від організаційного забезпечення діяльності прокуратури стосуються широкого та вузького розуміння цього поняття. У широкому розумінні запропоновано кадрове забезпечення органів прокуратури розглядати як управлінську діяльність, що спрямована на укомплектування прокуратури

шляхом залучення професійно підготовлених і кваліфікованих кадрів, які здатні вирішувати поставлені перед ними завдання відповідно до чинного законодавства. У вузькому розумінні кадрове забезпечення органів прокуратури є цілеспрямованою та нормативно закріпленою діяльністю керівників і кадрових підрозділів прокуратури щодо добору, розстановки та вивільнення працівників, їх професійної орієнтації, прогнозування і планування кадрових потреб, а також підтримання високого професійного рівня прокурорського корпусу, що відповідає закріпленим законодавством напрямом організації кадрової роботи в органах прокуратури України.

Утворені кадрові підрозділи органів прокуратури мають низку завдань, спрямованих на забезпечення належної кадрової роботи та формування найкращого складу співробітників для виконання конституційних функцій прокуратури. Для досягнення цієї мети можуть використовуватися різні технології та процедури, специфічні для різних етапів розвитку організації та конкретних завдань управління кадрами.

3. Показано, що важливою передумовою кадрового забезпечення органів прокуратури є створення належних умов для доступу до прокурорської та державної служби. Законодавство закріпило певні вимоги, з якими пов'язано добір кандидатів на посаду прокурора, зокрема: громадянство України, вища юридична освіта, володіння державною мовою, стаж роботи в галузі права.

Практика добору за новою процедурою в органи прокуратури України засвідчила низку недоліків, усунення яких пов'язано на сучасному етапі зі становленням нових інститутів та реалізацією нових підходів відповідно до Закону України «Про внесення змін до законів України щодо удосконалення добору та підготовки прокурорів» від 14 квітня 2022 р. № 2203-IX. Водночас аналіз Закону України «Про прокуратуру» свідчить про суперечливість та недосконалість його норм, які стосуються: правового статусу прокурора-стажиста та інституту наставництва; регулювання питань резерву; чіткого визначення періоду часу, якого потребує реалізація того чи іншого етапу добору або призначення, а також частота проведення таких доборів; ускладненості

процедури добору кадрів органів прокуратури та її розтягнутості у часі, що породжує кадровий голод в органах прокуратури.

Уведення в Україні воєнного стану зумовило зміни, які стосуються етапу подання документів особами, які виявили бажання стати прокурорами, у тому числі перевірки їх відповідності вимогам, установленим Законом України «Про прокуратуру». З урахуванням ведення бойових дій та тимчасової окупації території України, руйнування житлових приміщень залишаються проблеми отримання необхідних документів особами, які мають намір брати участь у доборі на посаду прокурора, що актуалізує необхідність врегулювання питання запровадження у таких випадках сучасних цифрових можливостей та подання інформації у вигляді витягів з електронних реєстрів та державного веб-порталу електронних послуг.

4. Установлено, що міжнародні акти щодо органів прокуратури не містять єдиних стандартів, яких необхідно дотримуватися у процесі добору прокурорів або їх початкового навчання, яке вони мають пройти перед призначенням. Стандарти м'якого права та практика Європейського суду з прав людини містять важливі вказівки щодо якостей та компетенцій, якими повинні володіти прокурори, що мають значення для порядку їх обрання на посади.

Аналіз досвіду європейських країн (ФРН, Данії, Швеції, Нідерландів, Бельгії, Польщі, Естонії, Латвії, Чехії, Словаччини) засвідчив, що країни мають різні методи добору залежно від організації системи прокуратури, а також зважають на такі чинники: отримання юридичної освіти; якості та стандарти, необхідні для зайняття посади прокурора; статус органу, який регулює діяльність прокурорів; справедливі та безсторонні процедури набору прокурорів. Спільним для всіх країн є: проведення належної перевірки перед призначенням на посаду прокурора, що включає конкурсні іспити та комплексне інтерв'ювання; наслідком добору на посаду органів прокуратури є призначення осіб, які мають належну кваліфікацію; всі рішення щодо добору повинні ґрунтуватися на об'єктивних критеріях (професійні якості, навички або компетентність, ефективність та досвід роботи), які офіційно встановлені й застосовуються у

прозорий та обґрунтований спосіб. Існуючі відмінності ґрунтуються на національних особливостях кадрового забезпечення органів прокуратури у відповідній країні, як у Польщі, де мав місце перехід від складної прозорої конкурсної процедури до дискреційного й довільного оцінювання, зважаючи на проблеми незаповненості посад прокурорів протягом дуже значного часу.

5. Обґрунтовано, що забезпечення реалізації відносин у сфері проходження служби в органах прокуратури в організаційній площині пов'язано із сукупністю організаційних норм, процедур і правил стосовно регулювання прокурорської та державно-службової діяльності, упорядкування класифікації посад, оцінки діяльності, підвищення кваліфікації, кар'єрного просування по службі, притягнення до відповідальності, визначення підстав припинення служби з метою забезпечення ефективної роботи прокурорів і державних службовців. Просування по службі за діловими якостями в органах прокуратури нині пов'язано із процедурою переведення прокурорів до органу прокуратури вищого рівня за результатами складної і тривалої процедури конкурсу, який включає сім етапів, протягом яких оцінюється професійний рівень, досвід, морально-ділові якості прокурора та перевірка його готовності до здійснення повноважень в органі прокуратури вищого рівня.

Виділені проблеми кадрового забезпечення органів прокуратури, пов'язані з останніми змінами в системі прокуратури, які загострилися в умовах воєнного стану, мають бути вирішені шляхом здійснення зважених і системних заходів, зокрема формуванням ефективної системи організаційних заходів, спрямованих на забезпечення реалізації внутрішньоорганізаційних відносин для підтримання на відповідному рівні системи управління, а також підготовкою, прийняттям і реалізацією управлінських рішень, що включає: облік кадрів та ведення кадрового діловодства; внутрішню роботу з кадрами; виховання та стимулювання активності праці кадрів; службове зростання; притягнення до дисциплінарної відповідальності; підготовку кадрів.

6. Результативність кадрового забезпечення органів прокуратури пов'язана із побудовою в Україні такої системи навчання та підвищення кваліфікації, яка

спрямована на формування запропонованих компетентностей прокурорів (функціональних, інтелектуальних, ситуативних, часових, соціальних) з урахуванням європейських стандартів і досвіду країн ЄС. Важливим на цьому шляху є впровадження нових інтерактивних сучасних методів безперервної освіти, нових форм і методів, забезпечення контролю та мотивації. Розвиток поширеної у провідних європейських країнах системи тренінгових моделей дозволить підвищити професійну компетентність прокурорів, як одну із основних умов ефективної роботи органів прокуратури, запоруку успішного виконання поставлених завдань та високої оцінки діяльності прокуратури.

Сучасною тенденцією, яка обумовлена необхідністю покращення кадрового забезпечення органів прокуратури в Україні, є підвищення кваліфікації прокурорів з урахуванням найважливіших європейських принципів навчання: безперервності, гнучкості, поєднання теорії та практики, диверсифікації рівнів і форм підвищення кваліфікації, прогностичності, доступності, диференціації програм навчання, системності, науковості та інноваційності. Результати мають бути відтворені у регулярному оцінюванні всіх прокурорів на основі запровадження двох систем, які мають важливе значення для підвищення якості кадрового забезпечення органів прокуратури, сприяючи визначенню подальших напрямів їх професійного розвитку.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. Київ ; Ірпінь : Перун, 2001. 1440 с.
2. Юридична енциклопедія : в 6 т. / редкол. : Ю. С. Шемшученко (голова редкол.) [та ін.]. Київ : Укр. енцикл., 1998-2003. Т. 5 : П-С. 2003. 736 с.
3. Циганок С. В. Адміністративно-правовий статус регіональної прокуратури в Україні : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Київ, 2017. 20 с.
4. Васильчук Б. Г. Прокуратура як суб'єкт адміністративного права України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Дніпро, 2019. 20 с.
5. Сухонос В. В. Прокуратура в механізмі української держави: проблеми теорії та практики : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.10. Одеса, 2009. 33 с.
6. Сухонос В. В. Прокуратура в системі державних органів України: теоретичний аналіз сучасного стану та перспектив розвитку : монографія. Суми : Унів. книга, 2008. 448 с.
7. Івчук М. Ю. Адміністративно-правовий статус органів прокуратури України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Київ, 2011. 19 с.
8. Бортун М. Прокуратура в системі органів державної влади. *Віче*. 2008. № 10. С.22–25.
9. Сухонос В. В. Правові та організаційні аспекти розвитку прокуратури України в сучасних умовах : монографія. Суми : Унів. книга, 2015. 328 с.
10. Про прокуратуру : Закон України від 14.10.2014 р. № 1697. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1697-18> (дата звернення 22.12.2023 р.).
11. Шапошник А. С., Шлапко Т. В. Визначення місця прокуратури в системі органів державної влади. *Правова позиція*. 2020. № 3 (28). С. 71–76.
12. Про Стратегію розвитку системи правосуддя та конституційного судочинства на 2021-2023 роки : Указ Президента України від 11.06.2021 р. № 231/2021. URL :

- <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/231/2021#Text> (дата звернення 21.12.2023 р.).
13. Про державний захист працівників суду і правоохоронних органів : Закон України від 23.12.1993 р. № 3781. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3781-12> (дата звернення 21.12.2023 р.).
14. Конституція України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР: URL : <https://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення 23.12.2023 р.).
15. Логоша В. В. Місце прокуратури в системі органів державної влади. *Форум права*. 2011. № 3. С. 478–485.
16. Андрієвська Ю. І. Роль органів прокуратури в сучасній системі правоохоронних органів України. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2015. Вип. 3(9) том 2. С. 247–250.
17. Цакадзе Н. Ч. Прокуратура в системі органів державної влади в Україні: статус, функції, перспективи реформування : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.10. Київ, 2010. 15 с.
18. Михеєнко М. М. Проблеми розвитку кримінального процесу в Україні. Київ : Юршком Інтер, 1999. 260 с.
19. Лапкін А. Прокуратура в системі судової влади. *Право України*. 2015. № 9. С. 164–171.
20. Подкопаєв С. В. Інституційно-правовий аспект функціонування прокуратури в Україні. *Публічне право*. 2019. № 4(36). С. 111–118.
21. Хорсуненко О. В. Прокуратура України та країн-членів Європейського Союзу: порівняльне дослідження : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.10. Одеса, 2019. 22 с.
22. Косюта М. В. Місце прокуратури України в системі поділу влади в сучасних реаліях. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2021. № 12. С. 467–469.
23. Ногіна К. Місце прокуратури в системі органів державної влади України. *Науковий часопис Національної академії прокуратури України*. 2018. № 3. С. 51–62.



24. Колеснік Т. Шляхи удосконалення адміністративного законодавства, яке регулює механізм реалізації гарантій незалежності прокуратури в Україні. *Підприємництво, господарство і право*. 2016. № 4. С. 39–44.
25. Гаман Т. Кадрове забезпечення інформаційної діяльності органів державного управління в регіоні України. *Вісник державної служби України*. 2005. № 3. С. 12–15.
26. Про внесення змін до деяких законів України щодо удосконалення добору та підготовки прокурорів : Закон України від 14.04.2022 № 2203-IX. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2203-IX#Text> (дата звернення 24.12.2023 р.).
27. Про внесення змін до деяких законів України щодо удосконалення діяльності органів прокуратури в умовах збройної агресії проти України : Закон України від 01.04.2022 р. № 2177-IX. URL : <https://ips.ligazakon.net/document/ji06982g?an=12> (дата звернення 19.12.2023 р.).
28. Пропозиції Президента до Закону «Про внесення змін до деяких законів України щодо удосконалення діяльності органів прокуратури в умовах збройної агресії проти України». URL : [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=73778](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=73778) (дата звернення 18.12.2023 р.).
29. Манжула А., Янко О. Кадрове забезпечення органів внутрішніх справ на тлі становлення демократичних процесів в Україні. *Підприємництво, господарство і право*. 2005. № 3. С. 82–85.
30. Сучасний словник іншомовних слів / уклад. О. І. Скопенко, Т. В. Цимбалюк. Київ : Довіра, 2006. 789 с.
31. Бандурка О. М. Управління в органах внутрішніх справ України : [підручник]. Харків : Ун-т внутр. справ, 1998. 480 с.
32. Венедіктов В. С. Сутність та основні напрямки кадрової політики в сфері державної служби. *Форум права*. 2005. № 1. С. 4–8.

- 33.Подкопаєв С. В. Основні компоненти кадрового забезпечення прокурорської діяльності. *Актуальні проблеми держави і права*. 2014. Вип. 72. С. 380–392.
- 34.Мельник О. В. Поняття і складові організаційного забезпечення роботи прокуратури. *Правовий часопис Донбасу*. 2021. № 3 (76). С. 27–32.
- 35.Дудченко О. Ю. Проблеми кадрового забезпечення органів прокуратури в умовах введення в Україні воєнного стану. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2022. № 7. С. 438–431.
- 36.Коментарі генерального директорату з прав людини і верховенства права (директорату з прав людини) Ради Європи щодо закону України «Про прокуратуру» від 14 жовтня 2014 року / підг. на основі коментарів Дж. МакБрайдом, Е. Сванідзе, М. Лінгбо, Л. Бахмаєр Вінтер DGI. 2014. 5 грудня. URL : <https://rm.coe.int/1680245ffb> (дата звернення 15.12.2023 р.).
- 37.Про затвердження Положення про Спеціалізовану прокуратуру у сфері оборони (на правах Департаменту) Офісу Генерального прокурора : наказ Генерального прокурора від 30.05.2023 р. № 144. URL : <https://ips.ligazakon.net/document/GP23037> (дата звернення 10.12.2023 р.).
- 38.Про особливості організації діяльності спеціалізованих прокуратур у сфері оборони : наказ Генерального прокурора від 17.05.2023 р. № 130. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0130905-23#Text> (дата звернення 08.12.2023 р.).
- 39.Горзов А.П., Устименко В.В. Актуальні питання кадрового забезпечення в органах прокуратури України. *Європейські перспективи*. 2014. № 10. С. 42–46.
- 40.Панов В. М. Шляхи вдосконалення кадрового забезпечення органів прокуратури як основна умова підвищення ефективності реалізації правозахисної функції. *Європейські перспективи*. 2013. № 7. С. 47–53.
- 41.Про державну службу : Закон України від 10.12.2015 р. № 889-VIII. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text> (дата звернення 10.12.2023 р.).

42. Положення про організацію кадрової роботи в органах прокуратури України : наказ Генерального прокурора від 10.02.2022 р. № 25. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0025905-22#Text> (дата звернення 10.12.2023 р.).
43. Хрипун В. 2 роки стажу не потрібно: Рада підтримала спрощення доступу до посади прокурора. URL : <https://sud.ua/ru/news/publication/205121-2-roki-stazhu-ne-potribno-rada-pidtrimala-sproschennya-dostupu-do-posadi-prokurora> (дата звернення 21.12.2023 р.).
44. Положення про порядок розгляду питань та підготовки матеріалів щодо проведення добору кандидатів на вакантну (тимчасово вакантну) посаду прокурора окружної прокуратури : Рішення відповідного органу, що здійснює дисциплінарне провадження від 26.10.2021 р. № 11зп-21. URL : <https://kdkp.gov.ua> (дата звернення 21.12.2023 р.).
45. Про Єдиний державний демографічний реєстр та документи, що підтверджують громадянство України, посвідчують особу чи її спеціальний статус : Закон України від 20.11.2012 р. № 5492-VI. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5492-17#Text> (дата звернення 18.12.2023 р.).
46. Про створення Єдиної державної електронної бази з питань освіти : Постанова Кабінету Міністрів України від 13.07.2011 р. № 752. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/752-2011-п#Text> (дата звернення: 28.12.2022).
47. Про затвердження Положення про Єдину державну електронну базу з питань освіти : наказ Міністерства освіти і науки України від 08.06.2018 р. № 620. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1132-18#Text> (дата звернення 11.12.2023 р.).
48. Ковальчук І. С. Порядок добору на посаду прокурора. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. Сер.: Юриспруденція. 2019 № 37. URL : <https://www.vestnik-pravo.mgu.od.ua/archive/juspradenc37/44.pdf> (дата звернення 05.12.2023 р.).

49. Керівні принципи ООН щодо ролі обвинувачів (прокурорів) (Прийнято восьмим Конгресом Організації Об'єднаних Націй з профілактики злочинності і поводження з правопорушниками від 27.08-7.09 1990 р. URL : [https://pravo.org.ua/wp-content/uploads/old/files/oon\\_com\\_split\\_1.pdf](https://pravo.org.ua/wp-content/uploads/old/files/oon_com_split_1.pdf) (дата звернення 06.12.2023 р.).
50. Report on European Standards as regards the Independence of the Judicial System CDL-AD(2010)040-e. Part II - the Prosecution Service - Adopted by the Venice Commission - at its 85th plenary session (Venice, 17-18 December 2010). URL : [https://www.venice.coe.int/webforms/documents/CDL-AD\(2010\)040.aspx](https://www.venice.coe.int/webforms/documents/CDL-AD(2010)040.aspx) (дата звернення 21.12.2023 р.).
51. Рекомендація Rec (2000) 19 Комітету Міністрів Ради Європи державам-членам щодо ролі прокуратури в системі кримінального правосуддя Ухвалено Комітетом Міністрів Ради Європи на 724 засіданні заступників міністрів 6.10.2000 р. URL : [https://supreme.court.gov.ua/userfiles/Rec\\_2000\\_19\\_2000\\_10\\_6.pdf](https://supreme.court.gov.ua/userfiles/Rec_2000_19_2000_10_6.pdf) (дата звернення 02.12.2023 р.).
52. Бордоська декларація «Судді та прокурори в демократичному суспільстві» : Висновок № 12 (2009) КРЄС та Висновок № 4 (2009) КРЄП (Страсбург. 08.12.2009). URL : [https://court.gov.ua/userfiles/R\\_12\\_2009\\_2009\\_12\\_8.pdf](https://court.gov.ua/userfiles/R_12_2009_2009_12_8.pdf) (дата звернення: 07.12.2023 р.)
53. Порівняльне дослідження навчання прокурорів. Міжнародні стандарти : матеріал за результатами проекту Ради Європи «Подальша підтримка реформ кримінальної юстиції в Україні» / Дж. МакБрайд, Дж. Пірсон. URL : <https://rm.coe.int/comparative-study-on-initial-training-for-public-prosecutors/1680787478> (дата звернення 01.12.2023 р.).
54. The Status and Role of Prosecutors A United Nations Office on Drugs and Crime and International Association of Prosecutors Guide. URL : [https://www.unodc.org/documents/justice-and-prison-reform/14-07304\\_ebook.pdf](https://www.unodc.org/documents/justice-and-prison-reform/14-07304_ebook.pdf) (дата звернення 21.12.2023 р.).

55. Prawo o prokuraturze: Ustawa z dnia 28 stycznia 2016 r. *Dzennik ustaw*. 2016. poz. 177. URL : [https://orka.sejm.gov.pl/proc8.nsf/ustawy/162\\_u.htm](https://orka.sejm.gov.pl/proc8.nsf/ustawy/162_u.htm) (дата звернення 11.12.2023 р.).
56. Åklagarförordning (2004:1265). URL: [https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/aklagarforordning-20041265\\_sfs-2004-1265](https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/aklagarforordning-20041265_sfs-2004-1265) (дата звернення: 23.12.2023 р.).
57. Opkomen voor de samenleving. URL : <https://werkenbijhetom.nl/pakderegie> (дата звернення: 23.12.2023 р.).
58. Justitsministeriets karriereportal. URL : <https://www.justitsministeriet.dk/karriere/> (дата звернення: 23 грудня 2021).
59. Prosecutor's Office Act. URL : <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/513112013015/consolide#da0d4f3f-8558-4101-b90a-6528941d7450> (дата звернення 12.12.2023 р.).
60. Prokuraturas likums. URL : <https://likumi.lv/doc.php?id=57276> (дата звернення 11.12.2023 р.).
61. Zakon o statnim zastupitelstvi. URL : <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1993-283> (дата звернення 11.12.2023 р.).
62. Zákon z 28. marca 2001 o prokurátoroch a právnych čakatel'och prokuratúry. Časová verzia predpisu účinná od 01.06.2023/ URL : <https://www.slovlex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2001/154/> (дата звернення 11.12.2023 р.).
63. Кравчук В. Засади (принципи) організації та діяльності прокуратури Польщі за реформою 2016 року: досвід для України. *Підприємництво, господарство і право*. 2017. № 1. С. 235–239.
64. Bilewicz J. New regulations shaping the prosecuting authority system in Poland and practice of its implementation. 2021. URL : [https://medelnet.eu/wp-content/uploads/2021/01/7\\_Jacek\\_Bilewicz.pdf](https://medelnet.eu/wp-content/uploads/2021/01/7_Jacek_Bilewicz.pdf) (дата звернення 11.12.2023 р.).
65. European commission for democracy through law (venice commission) poland opinion on the act on the public prosecutor's office as amended (CDL-AD(2017)028) : adopted by the Venice Commission at its 113th Plenary Session

- (Venice, 8-9 December 2017) /on the basis of comments by: Mr Nicolae ESANU, Mr Johan, Mr Jean-Claude SCHOLSEM, Ms Katerina ŠIMÁČKOVÁ, Mr Jorgen Steen SØRENSEN. Strasbourg, 11 December 2017 Opinion 892. [https://www.venice.coe.int/webforms/documents/default.aspx?pdffile=CDL-AD\(2017\)028-e](https://www.venice.coe.int/webforms/documents/default.aspx?pdffile=CDL-AD(2017)028-e) (дата звернення 21.12.2023 р.).
66. Конституція Польської Республіки / В. М. Шаповал Київ : Москаленко О.М., 2018. 82 с.
67. Anklagere ansættes på Justitsministeriets område. URL : <https://anklagemyndigheden.dk/da/vores-ansattelsesprocedure> (дата звернення: 12.12.2023 р.).
68. Læs mere om modulerne i Grunduddannelsen. URL : <https://anklagemyndigheden.dk/da/uddannelse> (дата звернення: 10.12.2023 р.).
69. Deutsches Richtergesetz. URL : <https://www.gesetze-im-internet.de/drig/BJNR016650961.html> (дата звернення: 10.12.2023 р.).
70. Recruitment, professional evaluation and career of judges and prosecutors in Europe: Austria, Germany, Netherlands and Spain. Research coordinated and edited by: Giuseppe Di Federico. URL: <http://www.difederico-giustizia.it/wp-content/uploads/2010/09/recruitment-evaluation-and-career.pdf> (дата звернення: 13.12.2023 р.).
71. Стратегія розвитку органів прокуратури на 2021-2023 роки : наказ Генерального прокурора від 16.10.2020 р. № 489. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0489905-20#Text> (дата звернення 11.12.2023 р.).
72. Баганець О. Слідство зайшло в глухий кут. Ч. 2. URL : <https://lexinform.com.ua/dumka-eksperta/slidstvo-zajshlo-v-gluhyj-kut-chastyna-2/> (дата звернення 01.12.2023 р.).
73. Функції органів прокуратури в країнах Європи : Інформ. довідка, підготовлена Європейським інформаційно-дослідницьким центром на запит народного депутата України. URL :

<https://infocenter.rada.gov.ua/uploads/documents/29323.pdf> (дата звернення 02.12.2023 р.).

74. Оцінка громадянами ситуації в країні. Довіра до соціальних інститутів, політиків, посадовців та громадських діячів. Ставлення до проведення загальнонаціональних виборів в Україні до завершення війни (вересень 2023р.). URL : <https://razumkov.org.ua/napriamky/sotsiologichni-doslidzhennia/otsinka-gromadianamy-sytuatsii-v-kraini-dovira-do-sotsialnykh-institutiv-politykiv-posadovtsiv-ta-gromadskykh-diiachiv-stavlennia-do-provedennia-zagalnonatsionalnykh-vyboriv-v-ukraini-do-zavershennia-viiny-veresen-2023r> (дата звернення 11.12.2023 р.).
75. Про затвердження Інструкції з обліку кадрів в органах прокуратури України : Наказ виконувача обов'язків Генерального прокурора від 31.12.2021 р. № 415. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0415905-21#Text> (дата звернення 09.12.2023 р.).
76. Біліченко І. С. Деякі особливості підстав зміни трудових правовідносин працівника прокуратури в Україні. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Сер. Право. 2015. Вип. 35. Ч. I. Т. 2. С. 44–47. URL : <https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/bitstream/lib/> (дата звернення 07.12.2023 р.).
77. Кизименко К.О. Правове регулювання трудових відносин прокурорських працівників в Україні : автореф. дис. ...канд. юрид. наук : спец. 12.00.05. Київ, 2012. 20 с.
78. European norms and principles concerning prosecutors : Opinion № 9 (2014) CCPE (17.12.2014, Strasbourg). URL : <https://rm.coe.int/168074738b> (дата звернення: 07.11.2023 р.).
79. Læs mere om modulerne i Grunduddannelsen. URL : <https://anklagemyndigheden.dk/da/uddannelse> (дата звернення: 04.12.2023 р.).
80. Навчальні центри для прокурорів в країнах Європи : порівняльний огляд. *Проект Ради Європи «Дотримання прав людини в системі кримінальної*

*юстиції України»*. URL : <https://rm.coe.int/comparative-study-on-the-functioning-of-training-institutions-for/16809e966b> (дата звернення 03.12.2023 р.).

81.Римський Статут ООН від 17.07.1998 р. URL : [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_588#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_588#Text) (дата звернення 05.12.2023 р.).

82.EJTN Handbook on Judicial Training Methodology in Europe. 2016, 86 с. URL : [https://cip.gov.si/media/1296/ejtn\\_jtm\\_handbook\\_2016.pdf](https://cip.gov.si/media/1296/ejtn_jtm_handbook_2016.pdf) (дата звернення 07.12.2023 р.).

83.Митрофанова Г.Я., Глухий А.О., Добір працівників до органів прокуратури: компетентності кандидатів. URL : [https://www.researchgate.net/publication/342474543\\_Dobir\\_pracivnikov\\_do\\_organiv\\_prokuraturi\\_kompetentnosti\\_kandidativ/link/5ef5ee71a6fdcc4ca4312c21/download?\\_tp=eyJjb250ZXh0Ijp7ImZpcnN0UGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uIiwicGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uIn19](https://www.researchgate.net/publication/342474543_Dobir_pracivnikov_do_organiv_prokuraturi_kompetentnosti_kandidativ/link/5ef5ee71a6fdcc4ca4312c21/download?_tp=eyJjb250ZXh0Ijp7ImZpcnN0UGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uIiwicGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uIn19) (дата звернення 09.12.2023 р.).



## **ДОДАТКИ**

## **Додаток А**

### **ПЕРЕЛІК**

#### **спеціалізованих прокуратур у сфері оборони (на правах окружних)**

##### **Спеціалізована прокуратура у сфері оборони Західного регіону (на правах обласної)**

1. Волинська спеціалізована прокуратура у сфері оборони (на правах окружної) (з місцем розташування у місті Луцьку): Володимирський район, Камінь-Каширський район, Ковельський район, Луцький район.

2. Закарпатська спеціалізована прокуратура у сфері оборони (на правах окружної) (з місцем розташування у місті Ужгороді): Берегівський район Закарпатської області, Мукачівський район Закарпатської області, Рахівський район Закарпатської області, Тячівський район Закарпатської області, Ужгородський район Закарпатської області, Хустський район Закарпатської області.

3. Івано-Франківська спеціалізована прокуратура у сфері оборони (на правах окружної) (з місцем розташування у місті Івано-Франківську): Верховинський район Івано-Франківської області, Івано-Франківський район Івано-Франківської області, Калуський район Івано-Франківської області, Коломийський район Івано-Франківської області, Косівський район Івано-Франківської області, Надвірнянський район Івано-Франківської області.

4. Львівська спеціалізована прокуратура у сфері оборони (на правах окружної) (з місцем розташування у місті Львові): Львівський район Львівської області, Червоноградський район Львівської області, Яворівський район Львівської області, Дрогобицький район Львівської області, Самбірський район Львівської області, Стрийський район Львівської області, Золочівський район Львівської області.

5. Рівненська спеціалізована прокуратура у сфері оборони (на правах окружної) (з місцем розташування у місті Рівному): Вараський район Рівненської

області, Дубенський район Рівненської області, Рівненський район Рівненської області, Сарненський район Рівненської області.

6. Тернопільська спеціалізована прокуратура у сфері оборони (на правах окружної) (з місцем розташування у місті Тернополі): Кременецький район Тернопільської області, Тернопільський район Тернопільської області, Чортківський район Тернопільської області.

7. Хмельницька спеціалізована прокуратура у сфері оборони (на правах окружної) (з місцем розташування у місті Хмельницькому): Хмельницький район Хмельницької області, Кам'янець-Подільський район Хмельницької області, Шепетівський район Хмельницької області.

8. Чернівецька спеціалізована прокуратура у сфері оборони (на правах окружної) (з місцем розташування у місті Чернівці): Вижницький район Чернівецької області, Дністровський район Чернівецької області, Чернівецький район Чернівецької області.

### **Спеціалізована прокуратура у сфері оборони Південного регіону (на правах обласної)**

1. Кропивницька спеціалізована прокуратура у сфері оборони (на правах окружної) (з місцем розташування у місті Кропивницькому): Голованівський район Кіровоградської області, Кропивницький район Кіровоградської області, Новоукраїнський район Кіровоградської області, Олександрійський район Кіровоградської області.

2. Миколаївська спеціалізована прокуратура у сфері оборони (на правах окружної) (з місцем розташування у місті Миколаєві): Миколаївський район Миколаївської області, Баштанський район Миколаївської області, Вознесенський район Миколаївської області, Первомайський район Миколаївської області.

3. Одеська спеціалізована прокуратура у сфері оборони (на правах окружної) (з місцем розташування у місті Одесі): Березівський район Одеської

області, Одеський район Одеської області, Подільський район Одеської області, Роздільнянський район Одеської області.

4. Білгород-Дністровська спеціалізована прокуратура у сфері оборони (на правах окружної) (з місцем розташування у місті Білгороді-Дністровському): Білгород-Дністровський район Одеської області, Болградський район Одеської області, Ізмаїльський район Одеської області.

5. Херсонська спеціалізована прокуратура у сфері оборони (на правах окружної) (з місцем розташування у місті Херсоні): Бериславський район Херсонської області, Генічеський район Херсонської області, Каховський район Херсонської області, Херсонський район Херсонської області, Скадовський район Херсонської області, Автономна Республіка Крим та місто Севастополь.

6. Вінницька спеціалізована прокуратура у сфері оборони (на правах окружної) (з місцем розташування у місті Вінниці): Вінницький район Вінницької області, Гайсинський район Вінницької області, Жмеринський район Вінницької області, Могилів-Подільський район Вінницької області, Тульчинський район Вінницької області, Хмільницький район Вінницької області.

### **Спеціалізована прокуратура у сфері оборони Центрального регіону (на правах обласної)**

1. Житомирська спеціалізована прокуратура у сфері оборони (на правах окружної) (з місцем розташування у місті Житомирі): Бердичівський район Житомирської області, Житомирський район Житомирської області, Коростенський район Житомирської області, Звягельський район Житомирської області.

2. Білоцерківська спеціалізована прокуратура у сфері оборони (на правах окружної) (з місцем розташування у місті Білій Церкві): Білоцерківський район Київської області, Фастівський район Київської області.

3. Полтавська спеціалізована прокуратура у сфері оборони (на правах окружної) (з місцем розташування у місті Полтаві): Кременчуцький район

Полтавської області, Лубенський район Полтавської області, Миргородський район Полтавської області, Полтавський район Полтавської області.

4. Сумська спеціалізована прокуратура у сфері оборони (на правах окружної) (з місцем розташування у місті Суми): Сумський район Сумської області, Конотопський район Сумської області, Охтирський район Сумської області, Роменський район Сумської області, Шосткинський район Сумської області.

5. Черкаська спеціалізована прокуратура у сфері оборони (на правах окружної) (з місцем розташування у місті Черкаси): Звенигородський район Черкаської області, Золотоніський район Черкаської області, Уманський район Черкаської області, Черкаський район Черкаської області.

6. Чернігівська спеціалізована прокуратура у сфері оборони (на правах окружної) (з місцем розташування у місті Чернігові): Чернігівський район Чернігівської області (за винятком Деснянської селищної територіальної громади), Корюківський район Чернігівської області, Новгород-Сіверський район Чернігівської області, Прилуцький район Чернігівської області.

7. Деснянська спеціалізована прокуратура у сфері оборони (на правах окружної) (з місцем розташування у селищі міського типу Десна): Ніжинський район Чернігівської області, Чернігівський район Чернігівської області (в межах Деснянської селищної територіальної громади).

8. Київська спеціалізована прокуратура у сфері оборони (на правах окружної) (з місцем розташування у місті Києві): Бучанський район Київської області, Обухівський район Київської області, Голосіївський район міста Києва, Оболонський район міста Києва, Печерський район міста Києва, Подільський район міста Києва, Святошинський район міста Києва, Солом'янський район міста Києва, Шевченківський район міста Києва.

9. Дарницька спеціалізована прокуратура у сфері оборони (на правах окружної) (з місцем розташування у місті Києві): Дарницький район міста Києва, Деснянський район міста Києва, Дніпровський район міста Києва,

Бориспільський район Київської області, Броварський район Київської області, Вишгородський район Київської області.

**Спеціалізована прокуратура у сфері оборони Східного регіону (на правах обласної)**

1. Дніпровська спеціалізована прокуратура у сфері оборони (на правах окружної) (з місцем розташування у місті Дніпрі): Дніпровський район Дніпропетровської області, Кам'янський район Дніпропетровської області, Новомосковський район Дніпропетровської області, Павлоградський район Дніпропетровської області, Синельниківський район Дніпропетровської області.

2. Криворізька спеціалізована прокуратура у сфері оборони (на правах окружної) (з місцем розташування у місті Кривому Розі): Кам'янський район Дніпропетровської області (у межах Жовтоводської міської, П'ятихатської міської територіальних громад), Криворізький район Дніпропетровської області, Нікопольський район Дніпропетровської області.

3. Запорізька спеціалізована прокуратура у сфері оборони (на правах окружної) (з місцем розташування у місті Запоріжжі): Запорізький район Запорізької області, Бердянський район Запорізької області, Василівський район Запорізької області, Мелітопольський район Запорізької області, Пологівський район Запорізької області.

4. Донецька спеціалізована прокуратура у сфері оборони (на правах окружної) (з місцем розташування у місті Бахмуті): Бахмутський район Донецької області, Горлівський район Донецької області, Донецький район Донецької області, Краматорський район Донецької області, Покровський район Донецької області.

5. Маріупольська спеціалізована прокуратура у сфері оборони (на правах окружної) (з місцем розташування у місті Маріуполі): Волноваський район Донецької області, Кальміуський район Донецької області, Маріупольський район Донецької області.

6. Луганська спеціалізована прокуратура у сфері оборони (на правах окружної) (з місцем розташування у місті Рубіжному): Алчевський район Луганської області, Довжанський район Луганської області, Луганський район Луганської області, Ровеньківський район Луганської області, Северодонецький район Луганської області, Сватівський район Луганської області, Старобільський район Луганської області, Щастинський район Луганської області.

7. Харківська спеціалізована прокуратура у сфері оборони (на правах окружної) (з місцем розташування у місті Харкові): Богодухівський район Харківської області, Ізюмський район Харківської області, Красноградський район Харківської області, Куп'янський район Харківської області, Лозівський район Харківської області, Харківський район Харківської області, Чугуївський район Харківської області.

## Додаток Б

### Інформація про актуальні процедури добору кандидатів на посаду прокурора

I етап добору (прийняття рішення про проведення добору)

1. Рішенням відповідного органу, що здійснює дисциплінарне провадження, від 08 червня 2022 року №1дк-22 розпочато добір кандидатів на 90 посад прокурора окружної прокуратури (далі – добір кандидатів на 90 посад прокурорів).

2. Рішенням Кваліфікаційно-дисциплінарної комісії прокурорів від 04 квітня 2023 року №3дк-23 розпочато добір кандидатів на 200 посад прокурорів окружної прокуратури (далі – добір кандидатів на 200 посад прокурорів).

II етап добору (подання документів особами, які виявили бажання стати прокурорами, у тому числі перевірки їх відповідності вимогам, установленим Законом України «Про прокуратуру»)

1. Добір кандидатів на 90 посад прокурорів

Прийнято документи від 1734 осіб, які виявили бажання стати прокурором, з яких 999 осіб – допущено до складання кваліфікаційного іспиту, а 735 особам – у такому допуску відмовлено.

Рішенням від 10 серпня 2022 року №4дк-22 затверджено список осіб, які допускаються до складання кваліфікаційного іспиту при проведенні добору кандидатів на посаду прокурора окружної прокуратури.

2. Добір кандидатів на 200 посад прокурорів

Прийнято документи від 1778 осіб, які виявили бажання стати прокурором, з яких 1218 особи – допущено до складання кваліфікаційного іспиту, а 550 особам – у такому допуску відмовлено.

Рішенням від 04 липня 2023 року №607дк-23 затверджено список осіб, які допускаються до складання кваліфікаційного іспиту при проведенні добору кандидатів на посаду прокурора окружної прокуратури.

II етап добору (проведення кваліфікаційного іспиту)

Добір кандидатів на 90 посад прокурорів

I етап кваліфікаційного іспиту – анонімне тестування з метою перевірки рівня теоретичних знань у галузі права, європейських стандартів у галузі захисту прав людини та володіння державною мовою

Рішенням відповідного органу, що здійснює дисциплінарне провадження, від 08 вересня 2022 року №477дк-22 затверджено графік складання кваліфікаційного іспиту у формі анонімного тестування з метою перевірки рівня теоретичних знань у галузі права, європейських стандартів у галузі захисту прав людини та володіння державною мовою при проведенні добору кандидатів на посаду прокурора окружної прокуратури.

У вказаному тестуванні, що проведено з 20 вересня до 19 жовтня 2022 року, взяли участь 742 кандидати, з яких 473 – успішно пройшли тестування, набравши



мінімальний або більший за мінімальний тестовий бал (60 % від максимального балу).

II етап кваліфікаційного іспиту – анонімне тестування з метою перевірки аналітичних здібностей

Рішенням відповідного органу, що здійснює дисциплінарне провадження, від 19 жовтня вересня 2022 року №477дк-22 затверджено графік складання кваліфікаційного іспиту у формі анонімного тестування з метою перевірки аналітичних здібностей при проведенні добору кандидатів на посаду прокурора окружної прокуратури.

У цьому тестуванні, що тривало з 31 жовтня до 3 листопада 2022 року, взяли участь 465 кандидатів, з яких 450 – успішно пройшли тестування, набравши мінімальний або більший за мінімальний тестовий бал.

III етап кваліфікаційного іспиту – анонімне виконання практичного завдання.

Рішенням Кваліфікаційно-дисциплінарної комісії прокурорів від 30 березня 2023 року №2дк-23 затверджено графік анонімного виконання кандидатами на посаду прокурора практичного завдання.

У виконанні практичного завдання взяли участь 398 кандидатів.

Рішенням Кваліфікаційно-дисциплінарної комісії прокурорів від 09 травня 2023 року №16дк-23 затверджено результати кваліфікаційного іспиту, визначено прохідний бал та список кандидатів на посаду прокурора окружної прокуратури, які успішно склали кваліфікаційний іспит.

Добір кандидатів на 200 посад прокурорів

I етап кваліфікаційного іспиту – анонімне тестування з метою виявлення рівня теоретичних знань у галузі права, європейських стандартів у галузі захисту прав людини

Рішенням Кваліфікаційно-дисциплінарної комісії прокурорів від 05 липня 2023 року №611дк-23 затверджено графік складання кваліфікаційного іспиту у формі анонімного тестування для виявлення рівня теоретичних знань у галузі права, європейських стандартів у галузі захисту прав людини при проведенні добору кандидатів на посаду прокурора окружної прокуратури.

У цьому тестуванні, що тривало з 17 по 25 липня 2023 року, взяли участь 1011 кандидатів, з яких 592 – успішно пройшли тестування, набравши мінімальний або більший за мінімальний тестовий бал.

II етап кваліфікаційного іспиту – анонімне тестування з метою виявлення рівня загальних здібностей

Рішенням Кваліфікаційно-дисциплінарної комісії прокурорів від 24 липня 2023 року №638дк-23 затверджено графік складання кваліфікаційного іспиту у формі анонімного тестування для виявлення рівня загальних здібностей при проведенні добору кандидатів на посаду прокурора окружної прокуратури.

У цьому тестуванні, що тривало з 01 по 02 серпня 2023 року, взяли участь 588 кандидатів, з яких 576 – успішно пройшли тестування, набравши мінімальний або більший за мінімальний тестовий бал.

III етап кваліфікаційного іспиту – анонімне виконання практичного завдання.

Рішенням Кваліфікаційно-дисциплінарної комісії прокурорів від 03 серпня 2023 року № 645дк-23 затверджено графік анонімного виконання практичного завдання при проведенні добору кандидатів на посаду прокурора окружної прокуратури.

У виконанні практичного завдання взяли участь 567 кандидатів. Не з'явилися 9 кандидатів.

#### IV етап добору (організація спеціальної перевірки)

Відповідно до частини восьмої статті 10 Закону України «Про правовий режим воєнного стану» спеціальна перевірка, передбачена Законом України «Про запобігання корупції», стосовно осіб, які претендують на зайняття посад, які передбачають зайняття відповідального або особливо відповідального становища, *не проводиться*. Організація такої перевірки стосовно осіб, призначених у період дії воєнного стану, здійснюється протягом трьох місяців з дня припинення чи скасування воєнного стану.

Разом з цим, частиною третьою статті 32 Закону України «Про прокуратуру» передбачено, що фізичні та юридичні особи, громадські організації можуть подавати до Комісії інформацію щодо доброчесності кандидатів на посаду прокурора протягом одного місяця з дня офіційного оприлюднення списку кандидатів, які успішно склали кваліфікаційний іспит.

Згідно з частиною п'ятою цієї ж статті у разі одержання інформації, що може свідчити про недоброчесність кандидата на посаду прокурора, відповідний орган, що здійснює дисциплінарне провадження, розглядає її на своєму засіданні за участю такого кандидата. Кандидат на посаду прокурора має право ознайомитися з такою інформацією, надати відповідні пояснення, спростувати чи заперечити її. За результатами розгляду відповідний орган, що здійснює дисциплінарне провадження, може прийняти рішення про відмову у зарахуванні кандидата до резерву на заміщення вакантних посад прокурорів окружних прокуратур.

Добір кандидатів на 90 посад прокурорів

За результатами розгляду інформації щодо доброчесності одного з кандидатів на посаду прокурора Кваліфікаційно-дисциплінарною комісією прокурорів 27 червня 2023 року 568дк-23 прийнято рішення про відмову у зарахуванні його до резерву на заміщення вакантних посад прокурорів окружних прокуратур.

#### V – VI етапи добору (визначення рейтингу кандидатів, формування резерву на заміщення вакантних посад)

Добір кандидатів на 90 посад прокурорів

Рішенням Кваліфікаційно-дисциплінарної комісії прокурорів від 11 липня 2023 року №613дк-23 визначено рейтинг кандидатів на посаду прокурора

окружної прокуратури при проведенні добору кандидатів на 90 посад прокурорів окружних прокуратур.

Рішенням Кваліфікаційно-дисциплінарної комісії прокурорів від 11 липня 2023 року №614дк-23 до резерву на заміщення вакантних посад прокурорів окружних прокуратур зараховано 89 кандидатів

### VII етап добору (проведення конкурсу на призначення прокурором – стажистом окружної прокуратури)

#### Добір кандидатів на 90 посад прокурорів

Конкурс на призначення прокурором-стажистом окружної прокуратури проведено 24 липня 2023 року. Участь в конкурсі взяли 72 кандидати на посаду прокурора, яких зараховано до резерву на заміщення вакантних посад прокурорів окружних прокуратур. 66 кандидатів обрали посади та перемогли у конкурсі. 6 кандидатів, які не обрали посади, та 17 кандидатів, які не брали участь в конкурсі, залишились в резерві.

Результати проведеного конкурсу затверджено рішенням Кваліфікаційно-дисциплінарної комісії прокурорів від 24 липня 2023 року №637дк-23.

На підставі заяв кандидатів на за результатами конкурсу Кваліфікаційно-дисциплінарною комісією прокурорів надіслано керівникам відповідних обласних прокуратур особові справи кандидатів та подання про їх призначення прокурорами-стажистами окружних прокуратур.

07 серпня 2023 року в Тренінговому центрі прокурорів України відкрито первинну підготовку прокурорів-стажистів окружних прокуратур.

Відповідно до частини третьої статті 32 Закону України «Про прокуратуру» Кваліфікаційно-дисциплінарною комісією прокурорів 10 жовтня 2023 року завершено прийом інформації щодо доброчесності кандидатів на посаду прокурора, які успішно склали кваліфікаційний іспит у рамках добору кандидатів на 200 посад прокурорів окружної прокуратури, розпочатого рішенням відповідного органу, що здійснює дисциплінарне провадження, від 04 квітня 2023 року № 3дк-23.

Разом з тим, у зв'язку з набранням чинності Законом України «Про внесення змін до деяких законів України про визначення порядку подання декларацій осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, в умовах воєнного стану» від 20 вересня 2023 року № 3384-ІХ, Кваліфікаційно-дисциплінарною комісією прокурорів організовано проведення спеціальних перевірок кандидатів, які успішно склали кваліфікаційний іспит, у рамках добору прокурорів на 200 посад прокурорів окружної прокуратури, які закінчено стосовно окремих кандидатів.

Відповідно до статті 32 Закону України «Про прокуратуру», пунктів 33, 82 Положення про порядок роботи відповідного органу, що здійснює дисциплінарне провадження, пунктом 5.4 Положення про порядок розгляду питань та підготовки матеріалів щодо проведення добору кандидатів на вакантну (тимчасово вакантну) посаду прокурора окружної прокуратури, кандидатів на

посаду прокурора, стосовно яких надійшла інформація, що може свідчити про їх недоброчесність, а також відомості, які не відповідають встановленим законодавством вимогам для зайняття посади прокурора, запрошено на засідання Кваліфікаційно-дисциплінарної комісії прокурорів.

Відповідні повідомлення надіслано на зазначену кандидатами на посаду прокурора адресу електронної пошти. Просимо кандидатів уважно слідкувати за власними скриньками.

Засідання Кваліфікаційно-дисциплінарної комісії прокурорів з розгляду інформацій, що можуть свідчити про недоброчесність кандидатів, а також результатів спеціальних перевірок розпочнуться 07 грудня 2023 року та транслюватимуться в режимі реального часу.

*Довідково:* згідно з частиною п'ятою статті 32 Закону України «Про прокуратуру» у разі одержання інформації, що може свідчити про недоброчесність кандидата на посаду прокурора, Кваліфікаційно-дисциплінарна комісія прокурорів розглядає її на своєму засіданні за участю такого кандидата. Кандидат на посаду прокурора має право ознайомитися з такою інформацією, надати відповідні пояснення, спростувати чи заперечити її. За результатами розгляду Кваліфікаційно-дисциплінарна комісія прокурорів може прийняти рішення про відмову у зарахуванні кандидата до резерву на заміщення вакантних посад прокурорів окружних прокуратур.

Рішення Кваліфікаційно-дисциплінарної комісії прокурорів про відмову у зарахуванні до резерву на заміщення вакантних посад прокурорів окружних прокуратур може бути оскаржено до суду.

## Додаток В

Таблиця В.3.1

**ІНФОРМАЦІЯ**  
**про кількість вакантних та тимчасово вакантних посад прокурорів**  
**в органах прокуратури України (крім адміністративних)**  
**станом на 15 грудня 2023 р.**

Перелік прокуратур	вакантні		тимчасово вакантні	
	В Офісі Генерального прокурора, обласних та прирівняних прокуратурах	В окружних та прирівняних до них прокуратурах	В Офісі Генерального прокурора, обласних та прирівняних прокуратурах	В окружних та прирівняних до них прокуратурах
Офіс Генерального прокурора	17	-	6	-
Спеціалізована антикорупційна прокуратура	-	-	-	-
АРК та м. Севастополь	8	-	-	-
Вінницька	1	3	-	7
Волинська	4	1	1	9
Дніпропетровська	14	75	6	16
Донецька	59	172	3	12
Житомирська	8	17	3	8
Закарпатська	4	3	2	1
Запорізька	19	84	7	11
Івано-Франківська	-	3	1	2
Київська міська	19	6	5	32
Київська обласна	3	6	1	4
Кіровоградська	-	17	-	6
Луганська	36	107	1	4
Львівська	6	3	4	4
Миколаївська	21	41	1	7
Одеська	6	57	3	7
Полтавська	6	15	-	3
Рівненська	16	3	1	4
Сумська	6	16	1	9
Тернопільська	4	1	-	3
Харківська	52	48	4	10
Херсонська	39	59	-	13
Хмельницька	-	-	4	8
Черкаська	4	26	1	8
Чернівецька	3	4	-	1

## Продовження табл. В.3.1

Чернігівська	14	3	1	4
Спеціалізована прокуратура у сфері оборони Південного регіону	9	7	1	2
Спеціалізована прокуратура у сфері оборони Західного регіону	3	7	-	2
Спеціалізована прокуратура у сфері оборони Центрального регіону	8	11	-	2
Спеціалізована прокуратура у сфері оборони Східного регіону	16	11	1	4
Усього	405	806	58	203