

РОЗДІЛ 10

СУДОУСТРІЙ; ПРОКУРАТУРА ТА АДВОКАТУРА

УДК 343.163

DOI <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2025-4/93>

ФОРМУВАННЯ ПРОКУРОРСЬКОГО КОРПУСУ В УКРАЇНІ: АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ДІЮЧОГО ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВОГО МЕХАНІЗМУ

FORMATION OF THE PROSECUTORIAL CORPS IN UKRAINE: ACTUAL PROBLEMS OF THE CURRENT ORGANIZATIONAL AND LEGAL MECHANISM

**Костенко С.К., д.філос. у гал. права,
професор кафедри організації судових,
правоохоронних органів та адвокатури**

Національний університет «Одеська юридична академія»

У статті здійснено наукове дослідження деяких аспектів організаційно-правового механізму початку, проходження та завершення кар'єри прокурора в Україні, які стосуються актуальних недоліків добору, переміщення, призначення і звільнення з адміністративних посад, припинення статусу прокурорів. Автор підкреслює, що індикатором якості формальних кадрових процедур є внутрішні перетворення прокурорського корпусу, очікувані суспільством, а також одночасне досягнення в ході реформи інституту прокуратури стандартів діяльності прокурорів, закріплених у нормотворчих документах спеціалізованих органів Ради Європи.

Аналіз здійснюється через призму повноважень ключових суб'єктів кадрового управління – Генерального прокурора та інших прокурорів, які займають адміністративні посади, Ради прокурорів України та Кваліфікаційно-дисциплінарної комісії прокурорів. У статті зазначається, що попри наявність транспарентного конкурсного добору прокурорів і підвищення його атрактивності для потенційних аплікантів, добір не є достатньо ефективним через відсутність диференційованих вимог до кандидатів із різним професійним стажем та одноканальний шлях здобуття посади прокурора через окружні прокуратури. Зазначене перешкоджає залученню у професію прокурора правників із значним досвідом роботи, який отриманий поза прокуратурою. Це, в свою чергу, гальмує оновлення прокурорського корпусу та зберігає замкнене корпоративне середовище.

Розглянуто наявні невиправдані ускладнення механізму вертикального переміщення прокурорів між ланками прокуратури. Звернуто увагу на проблеми правового статусу Ради прокурорів України, відсутність реального впливу з її боку на кадрові процеси в прокуратурі та невідповідність діяльності тим завданням, заради вирішення яких був створений вказаний орган прокурорського самоврядування. Викладене має своїм негативним наслідком запровадження в Офісі Генерального прокурора не передбачених законом процедур висунення прокурорів на адміністративні посади. Окрема увага приділяється необхідності дотримання гарантій незалежності прокурорів при їх звільненні.

У підсумку обґрунтовано необхідність суттєвої реформи організаційно-правового механізму формування прокурорського корпусу на основі європейських стандартів. Зокрема, пропонується законодавчо врегулювати відповідно до вказаних стандартів статус Генерального прокурора, посилити інституційну спроможність Кваліфікаційно-дисциплінарної комісії прокурорів, запровадити відкриті конкурси до органів прокуратури всіх рівнів, наблизити правовий статус прокурорів до статусу суддів та у тому ж напрямку змінити статус органів прокурорського самоврядування. Такі заходи сприятимуть підвищенню довіри суспільства до прокуратури та її ролі у розбудові правової держави.

Ключові слова: прокуратура, прокурорський корпус, добір прокурорів, Кваліфікаційно-дисциплінарна комісія прокурорів, Рада прокурорів України, Генеральний прокурор, органи прокурорського самоврядування, європейські стандарти.

This article presents a scholarly examination of selected elements of the organizational and legal framework governing the initiation, progression, and termination of a prosecutor's career in Ukraine. It focuses on current shortcomings in the procedures for selection, reassignment, appointment and dismissal from administrative positions, and the termination of prosecutorial status. The study highlights that the quality of these formal personnel procedures is reflected in the internal transformation of the prosecutorial corps—expected by society—and the alignment of prosecutorial practices with the standards set by specialized bodies of the Council of Europe.

The analysis is carried out through the prism of the powers exercised by the main personnel management actors, including the Prosecutor General, administrative-level prosecutors, the Council of Prosecutors of Ukraine, and the Qualification and Disciplinary Commission of Prosecutors. Despite improvements in transparency and attractiveness of the prosecutorial selection process, the author argues that its effectiveness remains limited. This is due to the absence of differentiated criteria for candidates with varying legal backgrounds and the existence of a single-channel entry pathway into the profession. As a result, experienced legal professionals from outside the prosecutorial system are effectively excluded, hindering the renewal of the prosecutorial corps and preserving a closed corporate culture.

The article also draws attention to unjustified complexities in vertical mobility between prosecution levels and highlights the limited legal capacity and practical impact of the Council of Prosecutors. It is noted that this body often fails to fulfill its intended mission, resulting in the introduction of informal appointment practices within the Prosecutor General's Office that lack a proper legal basis. Particular emphasis is placed on the need to uphold institutional guarantees of prosecutorial independence, especially in the context of dismissal.

The study concludes by substantiating the urgent need for comprehensive reform of the organizational and legal mechanism for shaping the prosecutorial corps, grounded in European standards. Recommendations include the legislative regulation of the Prosecutor General's status, strengthening the institutional capacity of the Qualification and Disciplinary Commission, implementing open competition procedures across all prosecutorial levels, aligning the legal status of prosecutors with that of judges, and reforming prosecutorial self-governance bodies accordingly. These measures are expected to enhance public trust in the prosecution service and reinforce its role in developing a democratic rule-of-law state.

Key words: prosecution service, prosecutorial corps, prosecutor selection, Qualification and Disciplinary Commission of Prosecutors, Council of Prosecutors of Ukraine, Prosecutor General, prosecutorial self-governance, European standards.

Постановка проблеми та її актуальність. Формування професійного корпусу представників будь-якої публічної служби є, насамперед, управлінською діяльністю держави, яка здійснюється через уповноважених нею суб'єктів. Одночасно, формування професійного корпусу залежать від комплексу

інших факторів: інститутів громадянського суспільства, системи освіти, політичної системи та фінансових можливостей держави, правової культури та правосвідомості тощо.

Структура та елементи діяльності держави із формування прокурорського корпусу та професійних корпусів

інших видів публічної служби співпадають, оскільки прокурорська служба є одним з видів публічної служби. Їй притаманні як спільні для всіх різновидів публічної служби ознаки, так і специфічні, обумовлені соціальним призначенням прокуратури та її функціями, правовим статусом прокурорів та суб'єктів управління вказаною діяльністю.

Можна виділити наступні державно-управлінські напрямки формування прокурорського корпусу: 1. Організаційно-правові, які становлять структуру кар'єри прокурора: а) добір прокурорів б) переміщення; в) призначення та звільнення з адміністративних посад, г) припинення статусу прокурора; 2. Внутрішньоорганізаційні, які є умовами кар'єри прокурора: а) доброчесність (прозорість); б) дисципліна та відповідальність, в) професійна компетентність та навантаження, г) мотивація, лідерство та людський капітал.

Підставою класифікації напрямків є формальні або якісні характеристики кар'єри на публічній службі. Перша група напрямків цілком залежить від покращення формальних процедур на відміну від другої, яка з одного боку виступає індикатором ефективності процедур, а з іншого їм важко піддатися.

На сьогодні ключовими суб'єктами публічно-владних повноважень, що реалізують вказані напрямки управлінської діяльності, є Генеральний прокурор і окремі прокурори, які займають адміністративні посади, Рада прокурорів України (далі – РПУ) та Кваліфікаційно-дисциплінарна комісія прокурорів (далі – КДКП). Правовий статус цих суб'єктів також є важливим елементом досліджуваного організаційно-правового механізму.

З урахуванням обмеженості обсягу академічної статті, в даній публікації розглядаються лише найбільш проблемні, на нашу думку, аспекти організаційно-правових напрямків діяльності зазначених суб'єктів. Актуальність такого дослідження обумовлена пошуком шляхів покращення відповідної управлінської діяльності та підвищення рівня суспільної довіри до прокурорського корпусу і ролі прокуратури у розбудові правової держави.

Метою статті є висвітлення за кожним з елементів вищезазначених напрямків управлінської діяльності, на основі специфічних характеристик прокурорської служби, проблем діючого організаційно-правового механізму формування прокурорського корпусу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Інститут прокуратури є одним з об'єктів активних державно-правових реформ, тому закономірно, що він перебуває у полі підвищеного наукового інтересу дослідників. Значну увагу означеним питанням у своїх працях приділили Є.М. Блажівський, Ю.М. Дьомін, Ю.М. Грошевий, В.В. Долежан, П.М. Каркач, І.М. Козьяков, М.В. Косюта, А.В. Лапкін, А.В. Литвак, І.С. Марочкін, С.С. Михайлюк, М.А. Погорельський, С.В. Подкопаєв, Ю.Є. Полянський, М.В. Руденко, Г.П. Середа, М.М. Стефанчук, О.М. Толочко, М.І. Хавронюк, П.В. Шумський, М.К. Якимчук та ін. В той же час, якщо у питаннях переліку основних напрямків діяльності прокуратури наявний певний консенсус, що дає змогу упредметнити подальші загальні зусилля науковців та законодавця, то у питаннях формування прокурорського корпусу досі відсутні цілісні концепції як у науці, так і на рівні державної політики.

Виклад основного матеріалу. *Добір прокурорів.* Безсумнівним досягненням реформування прокуратури в Україні відповідно до європейських стандартів є така засада в її діяльності як відкрите і конкурсне зайняття посади прокурора, критеріями для чого є доброчесність та професійна компетентність.

Запроваджена в 2014 році законодавча модель хоча і є цілком транспарентною, проте для її ефективності цього виявилось замало через низьку атрактивність для потенційних аплікантів. За результатами нашого емпіричного дослідження, проведеного ще в 2018 році, встановлені

наступні недоліки моделі: *«недиференційований підхід до кандидатів на посаду прокурора залежно від досвіду (стажу) роботи в галузі права при визначенні тривалості спеціальної підготовки <...>, відсутність можливості здобуття відповідного досвіду (стажу) роботи в галузі права <...> безпосередньо в органах прокуратури; <...> відсутність гарантій збереження на час спеціальної підготовки попереднього робочого місця кандидата та невиключення періоду її проходження до стажу роботи в галузі права.»* [1].

Негативними чинниками також виступили: занадто тривала (річна) спеціальна підготовка, значна частина якої проходила поза місцем проживання для тих, хто не є мешканцем столиці; низький рівень грошового забезпечення слухачів. При цьому час від подачі документів кандидатами для участі в доборі до працевлаштування в прокуратуру складав більше, ніж півтора року.

В 2023 році умови і процедура добору в Законі України «Про прокуратуру» [2] (далі – Закон) були змінені [3]: скасовано необхідність для участі в доборі будь-якого стажу в галузі права. Натомість надано можливість набутти юридичний стаж та практичні навички роботи прокурора безпосередньо в ході спеціальної підготовки, основну частину якої складає стажування на посаді прокурора окружної прокуратури, із виплатою частини заробітної плати прокурора.

Найбільш спірним у цій моделі є скасування вимоги щодо стажу, що є предметом критики дослідників [4], оскільки подібні вимоги наявні відносно основних суміжних правничих професій – суддів та адвокатів. В цілому погоджуючись з цією критикою, зазначимо, що для входу у професію судді або адвоката стаж можна отримати у відповідному професійному середовищі в якості помічника судді або адвоката. Для органів прокуратури найбільш доцільним у використанні є суддівський досвід, проте застосувати його «ad hoc» в прокуратурі неможливо, оскільки *«кожний суддя має помічника (помічників). <...> Судді самостійно здійснюють добір помічників»* [5, ст. 157].

Удосконалення діючої моделі можливе шляхом встановлення диференційованих вимог до кандидатів на посаду прокурора окружної прокуратури в залежності від їх попереднього професійного стажу. Для цього слід: по-перше, нарешті визначитись з переліком правничих професій [6]; по-друге, для кандидатів з дворічним стажем у галузі права передбачити стажування на посаді прокурора строком 3–6 місяців, за відсутності стажу – більший строк, наприклад, 12–18 місяців.

Інклюзивність та селективність добору обмежується тим, що, незалежно від попереднього стажу в галузі права, професійних компетентностей і заслуг кандидата, збережено одноканальний шлях здобуття посади прокурора тільки через окружні прокуратури. Подібний підхід не застосовується навіть для добору суддів в апеляційні суди та Верховний Суд – доступ є відкритим для науковців та адвокатів за умови їх відповідності певним вимогам щодо стажу [5, ст.ст. 28, 38].

Сподівання одного із колишніх Генпрокурорів, що «трава пробиває асфальт» [7], тобто достатньо увести агентів змін тільки до місцевих прокуратур, виявились марними. Вони і не могли бути іншими, оскільки проблема якісних змін у прокурорському корпусі не вирішується добром нових кадрів до прокуратур найнижчої ланки. Починати необхідно з вирішення проблеми «лідерства» – реформи керівної ланки. Невиправдані обмеження доступу у професію прокурора явно і надалі не сприятимуть поповненню прокурорського корпусу правниками із значним професійним досвідом, здобутим поза прокуратурою, цементує існуюче всередині прокуратури корпоративне середовище та поглиблює кадровий дефіцит.

Виключення зроблено для заміщення посад прокурорів у Спеціалізованій антикорупційній прокуратурі (далі – САП), конкурс до якої є відкритим для будь-яких кандида-

тів за наявності стажу в галузі права п'ять років. Водночас слід звернути увагу, що джерелом професійних кадрів для САП в переважній більшості залишаються або інші прокурори, або працівники НАБУ [8].

Попередній та наразі єдиний у 2020 році досвід «прямого» добору так званих «зовнішніх кандидатів» до Офісу Генерального прокурора (зміни [9, п. 20] до Закону виключали участь в конкурсі прокурорів, які працювали в прокуратурі на дату набрання ним чинності) не надав можливості заповнити майже половину вакансії, на які він був оголошений [10], оскільки готовність до роботи у вказаному органі прокуратури не визначається відповідністю формальним вимогам до стажу. Робота в Офісі Генерального прокурора та обласних прокуратурах вимагає наявності вже здобутого специфічного правничого досвіду саме в судовій та правоохоронній сфері.

З огляду на викладене, вважаємо за необхідне: по-перше, зробити добір на вакансії в Офісі Генерального прокурора та обласних прокуратурах відкритим та конкурентним, аби в ньому на однакових умовах та спільно з діючими прокурорами нижчестоящих прокуратур мали можливість брати участь правники, які не є прокурорами; по-друге, з урахуванням накопиченого досвіду із забезпечення прозорості та об'єктивності конкурсів до прокуратури, наявності вже готової інфраструктури, підвищити інституційні спроможності органу, що здійснює дисциплінарне провадження щодо прокурорів (наразі – КДКП), із проведення добору (переведень), в тому числі шляхом залучення до діяльності цього органу незалежних спостерігачів [11, п. 4.6.3]. При цьому можливе збільшення тривалості попереднього стажу «зовнішніх кандидатів», наприклад, до 5–7 років, як це робиться в деяких країнах ЄС [12, с. 156–158] та, принаймні, нетривале їх стажування.

Переміщення. Актуальність змін у процедурі переміщення прокурорів між ланками прокуратури, які перебувають в компетенції КДКП, полягає не тільки у підвищенні їх конкурентності та прозорості за рахунок залучення «зовнішніх» кандидатів. Вертикальна мобільність прокурорів усередині системи має невинуватити законодавчі обмеження. Так, за цілим рядом об'єктивних обставин прокурори Офісу Генерального прокурора або обласних прокуратур можуть бути переведені до нижчестоящих прокуратур. Для цього потрібна лише їх добровільна згода та наявність відповідних вакансій. Зміст причин переходу може варіюватись від сімейних до призначень на адміністративні посади, наприклад, призначення прокурора обласної прокуратури керівником окружної прокуратури.

В той же час, зворотній рух для таких прокурорів можливий тільки через конкурс, який проводить КДКП, незважаючи на те, що прокурор раніше вже проходив конкурсні процедури та/або атестацію 2019–2020 років для того, щоб обійняти посаду у вищестоящому органі прокуратури, та його здатність на ній працювати була підтверджена. Проблема може полягати, напевне, в тому, що прокурор для повернення у вищестоящу прокуратуру намагатиметься перевестись до підрозділів, досвіду роботи в яких немає. Однак, на сьогодні, в тому числі на виконання рекомендацій міжнародних експертів, щодо всіх прокурорських посад, які заміщуються на конкурсних засадах, передбачені профілі посад [13, п. 5.2]. Доцільно вимоги щодо розроблення профілів посад закріпити законодавчо та саме вони є засобом запобігання означеній проблемі. Викладене надасть можливість заощадити ресурси КДКП для проведення відкритих доборів до всіх рівнів органів прокуратури.

Призначення та звільнення з адміністративних посад. Поки що не торкаючись посади Генерального прокурора, розглянемо процедуру заміщення інших важливих керівних (адміністративних) посад в прокуратурі, до яких відносяться посади заступників Генерального прокурора,

керівників обласних прокуратур, їх перших заступників та заступників, керівників окружних прокуратур. Саме ці прокурори наділені суттєвими кадрово-управлінськими повноваженнями.

Законодавець запровадив можливість заміщення вказаних адміністративних посад тільки за умови отримання суб'єктом призначення – Генеральним прокурором, рекомендації РПУ, напевне вважаючи, що участь вказаного органу прокурорського самоврядування в процедурі призначення має підвищувати функціональну незалежність прокурорських керівників та виступати засобом висунення на такі посади найбільш достойних прокурорів. Незважаючи на такі сподівання, РПУ виявилася грохотом засобом реалізації кадрових рішень Генерального прокурора, незмінність обсягу дискреційних повноважень якого з цього приводу лише було замасковано під виглядом реформи. Адже, надаючи важливі кадрово-управлінські повноваження РПУ, слід в першу чергу подбати про гарантії правового статусу цього органу, основним елементом яких є незалежність. Про неї не може йти мова, в тому числі через те, що РПУ складають рядові прокурори, які перебувають в її складі на громадських засадах та у повсякденній діяльності знаходяться у підпорядкуванні тих керівників, кар'єрні питання яких мають вирішувати.

До того ж змінами до Закону в 2019 році [9] у РПУ вилучені як повноваження щодо погодження звільнень з адміністративних посад, на які вона давала свої рекомендації, так і повноваження із розгляду звернень щодо ненадання виконання прокурором, який обіймає адміністративну посаду, посадових обов'язків, встановлених для відповідної адміністративної посади. Ці повноваження передані Генеральному прокурору, чим остаточно знівлено формально-правовий статус вказаного органу самоврядування.

Тому не дивно, що РПУ не відхилялось кадрових пропозицій Генерального прокурора і не вносило власних рекомендацій. Негативним наслідком інституційної неспроможності РПУ відповідати завданням, заради яких вона була створена, є те, що на сьогодні запроваджується механізм висунення керівних кадрів на посади, замішуваних за участі РПУ, який не передбачений Законом. В Офісі Генерального прокурора створена комісія з добору кандидатів для включення до кадрового резерву на заміщення адміністративних посад в органах прокуратури [14], затверджено положення про такий добір та його методологію. До роботи в цій комісії знов довелося залучати осіб, яких запропонували «міжнародні та неурядові організації, проекти міжнародної технічної допомоги, партнери з розвитку» [15, розділ II, п.п. 2, 3].

Ми не беремося стверджувати наскільки прокурорський корпус в Україні був готовий до самоврядування. Очевидно, що не в повному обсязі, оскільки такого інституту ніколи раніше не існувало, і саме з цієї причини законодавець не надав більшості прокурорам в КДКП, а до РПУ увів осіб, які не є прокурорами, обраними своїми колегами. Але подальші руйнівні наслідки для зароджуваного інституту прокурорського самоврядування мали місце саме через дії законодавця, на що цілком обґрунтовано звертають увагу автори дослідження «Оцінка державної політики у сфері реформування прокуратури України протягом 2014–2023 років» [16]. До таких дій можна віднести і фактичне анулювання результатів всеукраїнської конференції працівників прокуратури в 2016 році, і купіння повноважень та розпуск РПУ та КДКП на період 2019–2021 років, і позбавлення КДКП повноваження зі складання висновку щодо виконання Генеральним прокурором професійних обов'язків при вирішенні питання про звільнення останнього.

У національній доповіді «Цивілізаційний вибір України: парадигма осмислення і стратегія дії», зокрема, зазна-

чено: «Незавершеність реформ, а також виникнення нових інституційних структур, покликаних подолати масову корупцію, більш ефективно боротися зі злочинністю, супроводжувані люстрацією державних службовців, працівників прокуратури і суду, сигналізують про початкову фазу переходу. <...> Чим тривалішим є перебування інститутів і організацій у проміжній стадії, тим різкіше погіршується якість життя населення й державних послуг, тим більше накопичується негативних настроїв і емоцій у суспільстві. <...> Погіршення настроїв і очікувань населення, яке фіксується опитуваннями громадської думки, служить тут певним діагнозом» [17, с. 32].

З 2014 року кадрові «перезавантаження» прокуратури відбувались на підставі спеціально внесених змін до Закону у 2015 [18], 2016 [19] роках та найбільш масштабне в 2019 році [9], проте опитування громадської думки склали діагноз означених реформ – станом на кінець 2024 року найбільше українці недовіряють прокуратурі – 67 % [20]. Оцінюючи намагання законодавця під еufемізмом «перезавантаження» змінити прокурорський корпус, справедливо задає питання М.М. Стефанчук – це «кадрове перезавантаження чи дискримінація за професійною ознакою?» [21]. А оцінюючи кадрову реформу в прокуратурі в цілому, нам видається, що було б закономірним питання: чи взагалі правильно був обраний вектор реформи та що слід було зробити першочергово?

І тут зі всією впевненістю і очевидністю можна стверджувати, що відправною точкою для удосконалення організаційно-правового механізму формування прокурорського корпусу має бути врегулювання правового статусу Генерального прокурора відповідно до європейських стандартів.

В 2024 році Консультативна рада європейських прокурорів (далі – КРЕП), яка є спеціалізованим органом Ради Європи, склала Висновок № 19 (2024) щодо організації діяльності органів прокуратури для забезпечення їхньої незалежності та неупередженості. В ньому підкреслюються «ключова роль генеральних прокурорів – забезпечувати прозору, незалежну та ефективну організацію діяльності органів прокуратури, за які вони несуть відповідальність, а також гарантувати, зокрема, незалежне та неупереджене прийняття рішень підрозділами, органами та окремими прокурорами в межах цієї інституції» [22]. Тому в більшій частині зміст висновку присвячений саме генеральним прокурорам.

На основі вказаного нормотворчого акту КРЕП нами раніше вже здійснювався аналіз статусу Генерального прокурора в Україні та сформульовані висновки про те, що діючий національний організаційно-правовий механізм призначення та звільнення Генерального прокурора не відповідає європейським стандартам, а щодо наявності механізму політичної відповідальності Генерального прокурора, через висловлення йому недовіри парламентом, прямо їм протирічить [23].

Припинення статусу прокурора. Незважаючи на те, що припинення статусу прокурора тягне його виключення зі складу прокурорського корпусу, легітимні очікування суспільства та окремого прокурора щодо підстав

та наслідків звільнень та припинення повноважень мають безпосереднє відношення до формування прокурорського корпусу.

І якщо на сьогодні з боку більшості стейкхолдерів реформи прокуратури це очікування на кадрове очищення прокуратури, то з боку іншої зацікавленої групи – самих прокурорів, це дотримання гарантій їх правового статусу. Збалансування зазначених очікувань є запорукою як правомірності, так і успішності реформи.

Про те, що зазначений баланс не було дотримано свідчать рішення Конституційного Суду України (далі КСУ) № 1-р(П)/2023 від 1 березня 2023 року [24] та № 11-р(П)/2024 від 18 грудня 2024 року [25], в яких надана оцінка застосування для звільнень прокурорів такої підстави як ліквідація, реорганізація органів прокуратури та скорочення штатів (п. 9 ч. 1 ст. 51 Закону). КСУ, зокрема, зазначив, що вказана норма Закону не відповідає Конституції України, оскільки «*уможливило вплив чи тиск на незалежність прокурора у зв'язку з тим, що прокурора може бути звільнено з посади не лише внаслідок його рішень, дій або бездіяльності, а також і через ухвалення рішення щодо ліквідації чи реорганізації органу прокуратури або скорочення кількості посад прокурорів органу прокуратури*» [25, п. 5.6]. В той же час, саме ця підстава для звільнень була в основі законодавчого забезпечення кадрових «перезавантажень» 2015 та 2019 років.

КСУ вчергове звернув увагу законодавця на відповідні європейські стандарти, за якими «*подібність професії прокурора за правилами, що застосовуються до професії судді, має поширюватись і на запровадження механізмів та процедур у питаннях професійної підготовки, оцінювання, призначення, кар'єрного зростання, дисциплінарної відповідальності, звільнення прокурорів тощо*» [25, п. 6.2]. Отже, як у питаннях звільнень, так і загалом щодо удосконалення процедур формування прокурорського корпусу, реформа має бути спрямована на наближення статусу прокурорів до статусу суддів.

Висновки: діючий організаційно-правовий механізм формування прокурорського корпусу вимагає комплексного удосконалення. Серед найбільш актуальних проблем, які для цього слід вирішити, є наступні: підвищення інклюзивності та селективності добору прокурорів шляхом запровадження відкритих конкурсів до органів прокуратури всіх рівнів, диференціації процедур добору залежно від тривалості правничого стажу кандидатів; усунення при переміщеннях прокурорів зайвого навантаження на КДКП та підвищення її інституційних спроможностей; законодавче врегулювання статусу Генерального прокурора відповідно до європейських стандартів; удосконалення процедур звільнення прокурорів та інших напрямків формування прокурорського корпусу шляхом наближення статусу прокурорів до статусу суддів. Перспективними для подальшого дослідження при цьому є уніфікація статусу органів прокурорського і суддівського самоврядування та врядування. Щодо органів врядування доцільним є дослідження питання про їх організаційну та функціональну інтеграцію в межах системи правосуддя з одночасним збереженням автономності суддівських та прокурорських підрозділів.

ЛІТЕРАТУРА

1. Костенко С. К. Доступ до професії прокурора в Україні: проблема ефективності законодавчої моделі. *Вісник Національної академії прокуратури України*. 2018. № 3(55). С. 7-21.
2. Про прокуратуру: Закон України від 14 жовтня 2014 року № 1697-VII / *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1697-18#Text> (дата звернення 02.04.2025).
3. Про внесення змін до деяких законів України щодо удосконалення добору та підготовки прокурорів: Закон України від 14 квітня 2022 року № 2203-IX / *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2203-20#Text> (дата звернення 02.04.2025).
4. Стефанчук М. Формування прокурорського корпусу в Україні: сучасні тенденції. *Актуальні проблеми правознавства*. 2023. № 2 (34). С. 71-77.
5. Про судоустрій та статус суддів: Закон України від 2 червня 2016 року № 1402-VIII / *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1402-19#Text> (дата звернення 05.04.2025).

6. Про юридичну (правничу) освіту і загальний доступ до правничої професії: проект Закону від 28 вересня 2017 року № 7147 / *Верховна Рада України*. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=62613 (дата звернення 16.04.2025).
7. Луценко вирішив знову провести конкурси в місцеві прокуратури. [Електронний ресурс]: LB.UA. URL: https://lb.ua/news/2016/05/30/336419_lutsenko_reshil_zanovo_provesti.html (дата звернення 06.04.2025).
8. В САП обрали вісім нових прокурорів. [Електронний ресурс]: Transparency International Ukraine. URL: <https://ti-ukraine.org/news/v-sap-obraly-visim-novuyh-prokuroriv/> (дата звернення 07.04.2025).
9. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо першочергових заходів із реформи органів прокуратури: Закон України від 19 вересня 2019 року № 113-IX / *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/113-20#Text> (дата звернення 16.04.2025).
10. Відповідь Офісу Генерального прокурора на інформаційний запит гр. Павленка В.П. [Електронний ресурс]: Доступ до правди. URL: https://dostup.org.ua/request/81285/response/229086/attach/3/02...pdf?cookie_passthrough=1 (дата звернення 10.04.2025).
11. Про затвердження плану заходів, спрямованих на виконання Комплексного стратегічного плану реформування органів правопорядку як частини сектору безпеки і оборони України на 2023-2027 роки: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 23 серпня 2024 року № 792-р / Кабінет Міністрів України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/792-2024-%D1%80#Text> (дата звернення 11.04.2025).
12. Кваліфікаційно-дисциплінарна комісія прокурорів: правовий статус та шляхи реформування : монографія / Сергій Костенко ; Ген. прокуратура України, Нац. акад. прокуратури України. – Київ : Нац. акад. прокуратури України, 2019. – 241 с.
13. Про затвердження Порядку проведення конкурсу для зайняття вакантної або тимчасово вакантної посади прокурора в порядку переведення до органу прокуратури вищого рівня: рішення Кваліфікаційно-дисциплінарної комісії прокурорів від 26 жовтня 2021 року № 13зп-21 / Кваліфікаційно-дисциплінарна комісія прокурорів. URL: <https://kdkp.gov.ua/decision/2021/10/26/2128> (дата звернення 11.04.2025).
14. Про створення Комісії з добору кандидатів для включення до кадрового резерву на заміщення адміністративних посад в органах прокуратури України: наказ Генерального прокурора від 22 жовтня 2024 року № 246 / Офіс Генерального прокурора. URL: <https://www.gr.gov.ua/ua/posts/inshi-organizacijno-rozporjadchi-dokumenty-2024-roku> (дата звернення 12.04.2025).
15. Положення про порядок добору кандидатів для включення до кадрового резерву на заміщення адміністративних посад в органах прокуратури України: наказ Генерального прокурора від 14 жовтня 2024 року № 236 / Офіс Генерального прокурора. URL: <https://www.gr.gov.ua/ua/posts/inshi-organizacijno-rozporjadchi-dokumenty-2024-roku> (дата звернення 15.04.2025).
16. Оцінка державної політики у сфері реформування прокуратури України протягом 2014-2023 років / Микола Хавронюк, Євген Крапивін, Дар'я Писаренко, 2023 р. – 200 с.
17. Цивілізаційний вибір України: парадигма осмислення і стратегія дії : національна доповідь / ред. кол.: С. І. Пирожков, О. М. Майборода, Ю. Ж. Шайгородський та ін. ; Інститут політичних і етнонаціональних досліджень ім. І. Ф. Кураса НАН України. – К. : НАН України, 2016. – 284 с.
18. Про внесення змін до Закону України "Про прокуратуру" щодо удосконалення та особливостей застосування окремих положень. Закон України від 2 липня 2015 року № 578-VIII / *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/578-19#n2> (дата звернення 16.04.2025).
19. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо діяльності Генеральної прокуратури України. Закон України від 12 травня 2016 року № 1355-VIII / *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1355-19#n15> (дата звернення 16.04.2025).
20. Динаміка довіри соціальним інституціям у 2021-2024 роках. Пресреліз, підготовлений виконавчим директором КМІС Антоном Грушецьким. [Електронний ресурс]: Київський міжнародний інститут соціології. URL: <https://www.kiis.com.ua/?lang=ukr&cat=reports&id=1467&page=1> (дата звернення 16.04.2025).
21. Стефанчук М. Реформа органів прокуратури в Україні: кадрове перезавантаження чи дискримінація за професійною ознакою? *Право України*. 2020. № 4. С. 264-277.
22. Висновок № 19 щодо організації діяльності органів прокуратури для забезпечення їхньої незалежності та неупередженості. Страсбург, 29 жовтня 2024 року / Консультативна рада європейських прокурорів. [Електронний ресурс]: Офіс Ради Європи в Україні. URL: <https://rm.coe.int/opinion-no-19-2024-of-the-ccpe-ua/1680b34283> (дата звернення 17.04.2025).
23. Костенко С. Призначення та звільнення Генерального прокурора в Україні у світлі європейських стандартів. *Juris Europensis Scientia*. 2025. Випуск 1. С. 121-126.
24. Справа № 3-5/2022(9/22) за конституційною скаргою Василенка Сергія Миколайовича щодо відповідності Конституції України (конституційності) пункту 6 розділу II „Прикінцеві і перехідні положення“ Закону України „Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо першочергових заходів із реформи органів прокуратури“ (щодо гарантій незалежності прокурора). Рішення від 1 березня 2023 року № 1-р(II)/2023 / Конституційний Суд України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/va01p710-23#Text> (дата звернення 18.04.2025).
25. Справа № 3-157/2023(290/23) за конституційною скаргою Панченка Богдана Миколайовича щодо відповідності Конституції України (конституційності) пункту 9 частини першої статті 5¹, підпункту 1 пункту 51 розділу XIII „Перехідні положення“ Закону України „Про прокуратуру“ від 14 жовтня 2014 року № 1697-VII (щодо конституційних гарантій незалежності прокурора). Рішення від 18 грудня 2024 року № 11-р(II)/2024 / Конституційний Суд України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v011p710-24#Text> (дата звернення 18.04.2025).