Адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право
УДК 342.95

Кальчук Олексій Миколайович
кандидат юридичних наук, докторант
Київський університет інтелектуальної власності та права
Kalchuk Oleksiy
Candidate of Law, Doctoral Student
Kyiv University of Intellectual Property and Law
ORCID: 0009-0002-0582-8168

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ В ОРГАНАХ ПРОКУРАТУРИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ
CURRENT PROBLEMS OF IMPROVING PERSONNEL POLICY IN PROSECUTOR'S OFFICES IN MARTIAL STATE CONDITIONS

Анотація. *Вступ. Проблематика кадрового забезпечення традиційно посідає ключове місце на всіх етапах становлення та розвитку як органів публічної влади, так і суб'єктів господарювання приватного сектору, оскільки саме людський потенціал визначає ефективність функціонування підприємств, установ і організацій незалежно від форми власності. Органи прокуратури України в цьому контексті не становлять винятку та об'єктивно зацікавлені у формуванні стабільного, професійно підготовленого кадрового складу, а також у безперервному підвищенні рівня фаховості своїх працівників. Разом із тим, процес добору компетентних і кваліфікованих кадрів та їх інтеграції до системи прокуратури суттєво ускладнюється внаслідок збройної агресії російської федерації проти України та запровадження правового режиму воєнного стану. За таких умов особливої актуальності*

набуває питання вдосконалення кадрової політики органів прокуратури.

Мета. Стаття присвячена висвітленню актуальних проблем вдосконалення кадрової політики в органах прокуратури в умовах воєнного стану та визначенню шляхів їх вирішення.

Матеріали і методи. Дослідження виконане на основі чинних нормативно-правових актів щодо кадрової політики в органах прокуратури, з урахуванням міжнародних стандартів у цій сфері, а також актуальних наукових досліджень.

У ході дослідження використано такі наукові методи: логіко-семантичний (встановлено змістові звя'зки між досліджуваними поняттями, встановлено обсяг поняття воєнного стану), синтезу та аналізу (узагальнено актуальні наукові здобутки у взаємозв'язку із чинними міжнародними стандартами кадрового забезпечення прокуратури), системний підхід (розкрито особливості кадрової політики в органах прокуратури в умовах воєнного стану та систематизовано пропозиції щодо її удосконалення). Застосовано онтологічний підхід, який надав змогу врахувати сутність діяльності прокуратури з точки зору її мети та завдань, а також сутність та значення правового режиму воєнного стану у національній правовій системі.

Результати. Визначено напрями вдосконалення кадрової політики органів прокуратури України в умовах воєнного стану: 1) оптимізувати та скоротити процедури добору прокурорів і прокурорів; 2) переглянути підходи до граничної чисельності прокурорів; 3) вдосконалити систему внутрішньої роботи з кадрами та деякі інші напрями.

Перспективи. Вказано на перспективність реалізації зазначених пропозицій для підвищення стійкості кадрової системи органів прокуратури України, забезпеченню належного рівня професійної діяльності прокурорів та ефективного виконання покладених на них завдань у період воєнного стану та післявоєнного відновлення держави.

Ключові слова: *прокуратура, добір прокурорів, кадрова політика, службова кар'єра, кадрове забезпечення, ротація кадрів, воєнний стан.*

Summary. *Introduction. The issue of personnel management traditionally occupies a key place at all stages of the formation and development of both public authorities and private sector business entities, since it is human potential that determines the effectiveness of the functioning of enterprises, institutions and organizations regardless of the form of ownership. The prosecutor's office of Ukraine in this context is no exception and is objectively interested in the formation of a stable, professionally trained staff, as well as in continuously improving the level of professionalism of its employees. At the same time, the process of selecting competent and qualified personnel and their integration into the prosecutor's office system is significantly complicated as a result of the armed aggression of the Russian Federation against Ukraine and the introduction of the legal regime of martial law. Under such conditions, the issue of improving the personnel policy of prosecutor's offices becomes particularly relevant.*

Purpose. The article is devoted to highlighting the current problems of improving personnel policy in prosecutor's offices under martial law and identifying ways to solve them.

Materials and methods. The study was conducted on the basis of current regulatory legal acts on personnel policy in prosecutorial bodies, taking into account international standards in this area, as well as current scientific research.

The following scientific methods were used in the study: logical-semantic (the semantic connections between the concepts under study were established, the scope of the concept of martial law was established), synthesis and analysis (the current scientific achievements were summarized in connection with current international standards for personnel support in the prosecutor's office), a

systemic approach (the peculiarities of personnel policy in prosecutorial bodies under martial law were revealed and proposals for its improvement were systematized). An ontological approach was applied, which made it possible to take into account the essence of the prosecutor's office's activities from the point of view of its goals and objectives, as well as the essence and significance of the legal regime of martial law in the national legal system.

Results. The directions for improving the personnel policy of the prosecutor's office of Ukraine under martial law were identified: 1) optimize and shorten the procedures for selecting prosecutors and prosecutors; 2) review approaches to the maximum number of prosecutors; 3) improve the system of internal work with personnel and some other areas.

Prospects. The prospects of implementing the above proposals for increasing the stability of the personnel system of the prosecutor's office of Ukraine, ensuring the proper level of professional activity of prosecutors and effective performance of the tasks assigned to them during the period of martial law and post-war restoration of the state are indicated.

Key words: *prosecutor's office, selection of prosecutors, personnel policy, service career, personnel management, personnel rotation, martial law.*

Постановка проблеми. Проблематика кадрового забезпечення традиційно посідає ключове місце на всіх етапах становлення та розвитку як органів публічної влади, так і суб'єктів господарювання приватного сектору, оскільки саме людський потенціал визначає ефективність функціонування підприємств, установ і організацій незалежно від форми власності. Органи прокуратури України в цьому контексті не становлять винятку та об'єктивно зацікавлені у формуванні стабільного, професійно підготовленого кадрового складу, а також у безперервному підвищенні рівня фаховості своїх працівників. Разом із тим, процес добору компетентних і кваліфікованих кадрів та їх інтеграції до системи

прокуратури суттєво ускладнюється внаслідок збройної агресії російської федерації проти України та запровадження правового режиму воєнного стану. За таких умов особливої актуальності набуває питання вдосконалення кадрової політики органів прокуратури.

В умовах сьогодення, зумовлених тривалими бойовими діями, реформування системи органів прокуратури в Україні набуває визначального значення для забезпечення належної ефективності їх функціонування. Введення воєнного стану стало принципово новим викликом для українського суспільства, включно з органами прокуратури, у зв'язку з чим боротьба з державою - агресором потребує безперервного продовження трансформаційних процесів та реалізації комплексу заходів, спрямованих на притягнення держави - агресора до юридичної відповідальності за злочини, вчинені на території України. Ключову роль у забезпеченні стабільної та результативної діяльності органів прокуратури в умовах правового режиму воєнного стану відіграє проблема своєчасного та якісного формування їх кадрового складу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У наукових поглядах вчених відображено положення щодо добору кадрів прокурорів та прокурорів-стажистів та інші аспекти адміністративно-правових засад кадрової політики у прокуратурі. Так, Каркач П.М. приділяє увагу окремим проблемним питанням кадрового забезпечення прокурорів як учасників судових проваджень [1]. Лапкін А.В. та Зіноватна І.В. розглядають питання реалізації права прокурора на гідну працю, хоча й у рамках родової проблематики [2]. Марочкін І.Є. [3] грунтовно розкриває питання кадрового забезпечення діяльності прокуратури, але його здобутки підлягають оновленню внаслідок спливу значного проміжку часу з моменту їх висловлювання. Москвич Л.Р. приділяє певну увагу кадровим питанням прокуратури у межах проблематики підвищення ефективності діяльності судової системи [4], але її наукові здобутки також підлягають

оновленню. Назаров І.В. опрацьовує проблематику кадрового забезпечення дотично до відповідних питань у сфері судової влади [5]. Таким чином, поширеними є дотичні наукові дослідження, а проблематика кадрового забезпечення діяльності прокуратури в умовах воєнного стану не отримала належної уваги науковців.

Варто виділити роботу О.Ю. Дудченка, присвячену питанням кадрового забезпечення органів прокуратури в умовах воєнного стану [6]. Також деякі питання у цьому напрямі розглядали Васечко Л.О., Лашко Є.Є., Савицький О.Ф. [7]. Втім окремі проблемні питання залишились поза увагою цих науковців.

Мета статті – розкрити актуальні проблеми вдосконалення кадрової політики в органах прокуратури в умовах воєнного стану та визначити шляхи їх вирішення.

Матеріали і методи. Дослідження виконане на основі чинних нормативно-правових актів щодо кадрової політики в органах прокуратури, з урахуванням міжнародних стандартів у цій сфері, а також актуальних наукових досліджень.

У ході дослідження використано такі наукові методи: логіко-семантичний (встановлено змістові звя'зки між досліджуваними поняттями, встановлено обсяг поняття воєнного стану), синтезу та аналізу (узагальнено актуальні наукові здобутки у взаємозв'язку із чинними міжнародними стандартами кадрового забезпечення прокуратури), системний підхід (розкрито особливості кадрової політики в органах прокуратури в умовах воєнного стану та систематизовано пропозиції щодо її удосконалення).

Результати. Визначено напрями вдосконалення кадрової політики органів прокуратури України в умовах воєнного стану: 1) оптимізувати та скоротити процедури добору прокурорів і прокурорів; 2) переглянути підходи до граничної чисельності прокурорів; 3) вдосконалити систему

внутрішньої роботи з кадрами та деякі інші напрями.

Виклад основного матеріалу. У цілому Комплексний стратегічний план реформування органів правопорядку у секторі безпеки і оборони України на період 2023–2027 років, введений в дію Указом Президента України від 11 травня 2023 року (далі - Комплексний стратегічний план) на нормативному рівні закріпив власне бачення розвитку та місію діяльності органів правопорядку й прокуратури, що полягає у формуванні їх стратегічної та операційної спроможності ефективно служити суспільству, забезпечувати правопорядок, громадську і національну безпеку із неухильним дотриманням прав людини та принципів підзвітності. Реалізація зазначених засад спрямована на інтеграцію України до спільного європейського простору свободи, безпеки та справедливості. Серед ключових стратегічних орієнтирів трансформаційних змін у системі правоохоронних органів і прокуратури визначено модернізацію управлінської моделі, яка має бути побудована на засадах результативності та відповідності визначеним пріоритетам державної політики. У цьому контексті управління розглядається як комплексна система менеджменту, важливою складовою якої є управління людськими ресурсами, зокрема в органах прокуратури. Згідно з положеннями пункту 4.6 Комплексного стратегічного плану, передбачено впровадження прозорої моделі кадрового управління з дотриманням принципів гендерної рівності, за якої процеси добору персоналу та його кар'єрного просування ґрунтуватимуться на професійних компетентностях, досягненнях і критеріях доброчесності працівників прокуратури [8].

Такий підхід кореспондує з міжнародними стандартами, зокрема закріпленими у Рекомендаціях Rec(2000)19 Комітету Міністрів Ради Європи щодо ролі прокуратури в системі кримінального правосуддя. Реформування органів прокуратури має носити системний і всеосяжний характер, охоплюючи всі напрями їх діяльності - від підготовки та відбору

висококваліфікованих кадрів до створення ефективних механізмів функціонування інституції з урахуванням міжнародних вимог щодо прозорості, підзвітності та ефективності. Особлива увага має приділятися зниженню корупційних та інших інституційних ризиків, у тому числі шляхом удосконалення інструментів демократичного цивільного контролю за ухваленням управлінських рішень. Крім цього, стратегічною метою реформування органів прокуратури є оновлення їх ціннісних засад, формування сучасної організаційної культури, оптимізація управлінської структури та вдосконалення законодавчого регулювання з урахуванням актуальних потреб правозастосовної практики [9].

Досягнення мети укомплектування органів прокуратури прокурорами, які володіють належним рівнем професійної підготовки неможливе без визначення та реалізації комплексу конкретних завдань, оскільки ефективне кадрове забезпечення потребує активних управлінських дій, а не обмежується формальним проголошенням відповідних цілей. До загальних завдань кадрової політики в органах прокуратури в умовах воєнного стану, О. Ю. Дудченко пропонує включати наступні напрямки діяльності: 1) підготовка та професійне навчання майбутніх працівників прокуратури шляхом розроблення і впровадження сучасних освітніх програм та спеціалізованих майнорів у провідних закладах вищої освіти, узгоджених з Офісом Генерального прокурора та органом, що здійснює дисциплінарне провадження, при цьому зміст таких програм має відповідати вимогам кваліфікаційного іспиту, передбаченого Законом України «Про прокуратуру»; 2) створення належних умов для практичного закріплення здобутих знань, умінь і навичок, зокрема шляхом організації проходження практики студентами другого (магістерського) рівня вищої освіти за відповідною спеціальністю. У зв'язку з цим система закладів освіти, що здійснюють підготовку кадрів для органів прокуратури, має постійно оновлюватися та розвиватися синхронно з

інституційними перетвореннями самої прокуратури й актуальними суспільними запитами; 3) нормативне врегулювання порядку добору кандидатів на посади в органах прокуратури та забезпечення реальних умов для повноцінної реалізації передбачених законодавством процедур конкурсного відбору; 4) формування для працівників прокуратури максимально сприятливих можливостей для професійного розвитку, підвищення рівня кваліфікації та кар'єрного зростання; 5) запровадження інноваційних підходів і методик оцінювання результатів діяльності прокурорських кадрів; 6) створення ефективного кадрового резерву з метою оперативного заміщення вакантних посад і просування по службі найбільш підготовлених та професійно компетентних працівників. В умовах сьогодення найбільш актуальним завданням постає саме забезпечення практичної реалізації законодавчо визначеної процедури добору кандидатів на посади в органах прокуратури, оскільки інші напрями кадрової політики мають переважно стратегічний характер і потребують залучення значної кількості суб'єктів. Погоджуємось, що своєчасне заповнення вакантних посад є необхідною передумовою належного функціонування прокуратури як у довгостроковій перспективі, так і в умовах дії правового режиму воєнного стану [6, с. 441].

Так, станом на 30 січня 2026 року, відповідно до узагальненої інформації, підготовленої на основі звітних повідомлень керівників обласних та окружних прокуратур, у системі органів прокуратури зафіксовано значну кількість вакантних посад. Зокрема, в Офісі Генерального прокурора, обласних та прирівняних до них прокуратурах обліковується 357 вакантних посад прокурорів, тоді як в окружних і прирівняних до них прокуратурах кількість незаповнених посад становить 736. Крім того, в Офісі Генерального прокурора, обласних та прирівняних прокуратурах наявні 28 посад, які мають статус тимчасово вакантних, а в окружних та прирівняних до них прокуратурах кількість тимчасово

вакантних посад прокурорів становить 184 [10].

Доцільно звернути увагу, що запровадження в Україні правового режиму воєнного стану спричинило внесення окремих коригувань до Положення про процедуру розгляду питань та підготовки матеріалів, пов'язаних із проведенням добору кандидатів на вакантні та тимчасово вакантні посади прокурора окружної прокуратури, проте такі зміни мали обмежений характер і стосувалися виключно стадії подання документів особами, які виявили намір обійняти посаду прокурора, а також перевірки їх відповідності вимогам, визначеним Законом України «Про прокуратуру».

Так, рішенням Кваліфікаційно - дисциплінарної комісії прокурорів № 65зп-22 від 15 червня 2022 року було передбачено внесення змін до Положення про порядок розгляду питань та підготовки матеріалів щодо проведення добору кандидатів на вакантні та тимчасово вакантні посади прокурора окружної прокуратури. Зокрема, пункт 3.6 Розділу ІІІ було доповнено новим абзацом, відповідно до якого у разі відсутності можливості доступу до місця роботи через перебування роботодавця на тимчасово окупованій території або в зоні активних бойових дій кандидат на посаду надає копію трудової книжки, засвідчену кваліфікованим електронним цифровим підписом, а у випадку надсилання документів поштовим зв'язком засвідчену власноручним підписом [11].

Поміж іншого, за умов обмеженого доступу до місця роботи, зумовленого розташуванням роботодавця на тимчасово окупованій території або в зоні активних бойових дій, виникають труднощі не лише із засвідченням копії трудової книжки, але й можливістю фактичного отриманням такого документа. З огляду на це, 05 липня 2022 року відповідним органом, який здійснює дисциплінарне провадження, було надано обґрунтоване роз'яснення, у якому зазначалося, що згідно з пунктом 3.4 Положення про порядок розгляду питань та підготовки

матеріалів щодо проведення добору кандидатів на вакантні та тимчасово вакантні посади прокурора окружної прокуратури підтвердження стажу роботи особи у сфері права не обмежується виключно трудовою книжкою. До прикладу, як належні докази наявності стажу можуть використовуватися посадові інструкції, послужні списки, відомості про трудову діяльність з Реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування, а також інші документи, які підтверджують наявність відповідного стажу [12].

Зважаючи на вищевикладене, вважаємо, що розширення переліку документів, за допомогою яких підтверджується стаж роботи у сфері права, слід оцінювати як позитивний крок у напрямі гарантування права особи на участь у конкурсному доборі на посаду прокурора. Водночас ведення активних бойових дій та тимчасова окупація окремих територій України об'єктивно спричиняють труднощі й щодо подання інших обов'язкових документів. Так, згідно з пунктом 3.1 Положення про порядок розгляду питань та підготовки матеріалів щодо проведення добору кандидатів на вакантні та тимчасово вакантні посади прокурора окружної прокуратури, для участі у процедурі добору особа подає до уповноваженого органу через його секретаріат, зокрема, копію паспорта громадянина України, копію документа, що підтверджує реєстрацію в Державному реєстрі фізичних осіб - платників податків, а також копії документів про освіту, науковий ступінь і вчене звання. При цьому слід звернути увагу на те, що численні випадки повного або часткового знищення житлових приміщень внаслідок збройної агресії призвели до втрати особами особистих документів та документів про освіту, або ж унеможливили доступ до них через тимчасову окупацію відповідних територій. За таких умов особливо актуальним видається використання досягнень цифрової трансформації в Україні та надання кандидатам можливості подавати не лише копії паперових носіїв, а й витяги з

відповідних державних електронних реєстрів, а також відомості, сформовані з Єдиного державного веб - порталу електронних послуг [13].

Сформована ситуація об'єктивно зумовлює необхідність упровадження виважених та комплексних заходів, спрямованих на посилення кадрового забезпечення органів прокуратури України. З урахуванням специфіки функціонування системи органів прокуратури України такі заходи мають передбачати розбудову ефективного комплексу організаційних механізмів, орієнтованих на належне забезпечення внутрішньо організаційних взаємозв'язків, підтримання дієвої системи управління та ухвалення обґрунтованих управлінських рішень. Зазначений процес охоплює, зокрема, ведення обліку персоналу й кадрового діловодства, організацію внутрішньої роботи з кадрами, формування мотиваційних засад і виховання трудової активності працівників, забезпечення їх службового просування шляхом переведення або переміщення, застосування заходів дисциплінарного впливу, а також систему професійної підготовки кадрів, що включає початкове навчання, спеціалізовану підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації.

Станом на сьогодні, внутрішня кадрова робота та система обліку персоналу в органах прокуратури України здійснюються відповідно до Інструкції з обліку кадрів в органах прокуратури України, затвердженої наказом виконувача обов'язків Генерального прокурора від 31 грудня 2021 року № 415 (далі – Інструкція). Зазначеним нормативним актом визначено порядок організації та ведення персонального, штатно - посадового, військового і статистичного обліку прокурорів, державних службовців, працівників патронатної служби, осіб, які виконують функції з обслуговування, а також робітників органів прокуратури. Крім того, вказана Інструкція регламентує процедури формування, ведення та зберігання особових справ працівників органів прокуратури. Кадровий облік повинен здійснюватися на постійній основі за уніфікованими

формами з метою отримання повної й достовірної інформації про кількісні та якісні характеристики персоналу, що забезпечується кадровими підрозділами Офісу Генерального прокурора, обласних і спеціалізованих прокуратур на правах обласних, а також керівниками окружних і спеціалізованих прокуратур на правах окружних [14].

Проведений аналіз актуальних проблем вдосконалення кадрової політики в органах прокуратури України в умовах воєнного стану дає підстави констатувати наявність певних недоліків, що негативно впливають на ефективність реалізації функцій прокуратури. Попри законодавчо визначений порядок добору та проходження служби, значна кількість вакантних і тимчасово вакантних посад, нерівномірність їх заповнення залежно від регіону, а також надмірне службове навантаження на чинних прокурорів суттєво ускладнюють належне виконання повноважень органами прокуратури, особливо в прифронтових та деокупованих областях. Воєнний стан об'єктивно посилив негативні тенденції у кадровому забезпеченні, зумовивши додаткові втрати персоналу внаслідок міграційних процесів, безпекових ризиків, зміни умов праці та підвищення психологічного навантаження. Водночас тривалі та складні процедури добору прокурорів, зокрема прокурорів - стажистів окружних прокуратур, не відповідають потребі оперативного кадрового реагування в кризових умовах. Законодавчо встановлені обмеження граничної чисельності прокурорів і працівників органів прокуратури, хоча формально й не перешкоджають кар'єрному зростанню, фактично призвели до скорочення штату в довоєнний період і суттєвого збільшення навантаження на одного прокурора.

Висновки. В умовах ускладнення реформування правоохоронної системи держави Європейського Союзу обирають шлях збільшення кадрового потенціалу прокуратури та спеціалізації прокурорів, що є доцільним і для України з урахуванням сучасних викликів. У зв'язку з цим

доцільно запропонувати такі напрями вдосконалення кадрової політики органів прокуратури України в умовах воєнного стану: 1) оптимізувати та скоротити процедури добору прокурорів і прокурорів - стажистів, зокрема шляхом цифровізації окремих етапів, спрощення конкурсних процедур у межах, допустимих принципами законності та доброчесності, а також запровадження спеціальних прискорених механізмів добору для регіонів з найбільшим кадровим дефіцитом прокурорів; 2) переглянути підходи до граничної чисельності прокурорів, передбачивши можливість тимчасового збільшення штатної чисельності в умовах воєнного стану та післявоєнного відновлення, з урахуванням реального навантаження та територіальних особливостей; 3) вдосконалити систему внутрішньої роботи з кадрами, зосередивши увагу на плануванні службової кар'єри, ротації кадрів, підтримці прокурорів, які працюють у прифронтових регіонах, а також на розвитку механізмів нематеріального стимулювання та професійної мотивації прокурорів; 4) модернізувати систему кадрового обліку та управління персоналом, адаптувавши її до умов воєнного стану, зокрема шляхом розширення використання електронних особових справ, захищених інформаційних систем і резервного зберігання кадрових даних; 5) використати позитивний європейський досвід, зокрема щодо збільшення чисельності прокурорів, функціональної спеціалізації та створення спеціалізованих підрозділів для розслідування найбільш складних категорій кримінальних правопорушень, що є актуальним в умовах збройної агресії та воєнних злочинів.

Перспективи подальших досліджень. Реалізація зазначених пропозицій сприятиме підвищенню стійкості кадрової системи органів прокуратури України, забезпеченню належного рівня професійної діяльності прокурорів та ефективному виконанню покладених на них завдань у період воєнного стану та післявоєнного відновлення держави.

Література

1. Каркач П.М. Прокурор у підготовчому судовому провадженні: навч. посіб. Х.: Право, 2015. 60 с.

2. Лапкін А.В., Зіноватна І.В. Заборона дискримінації в системі гарантій забезпечення права працівника на гідну працю. *Актуальні проблеми права: теорія і практика.* 2025. № 2 (50). С. 146-157. DOI: https://doi.org/10.33216/2218-5461/2025-50-2-146-157; URL: https://journals.snu.edu.ua/index.php/app/article/download/1144/1099 (дата звернення: 07.02.2026).

3. Організація судових та правоохоронних органів: підручник. За ред. І.Є. Марочкіна. Х.: Право, 2013. 448 с.

4. Москвич Л.М. Проблеми підви щення ефективності судової системи: дис. ... д.ю.н.: 12.00.10. Харків, 2011. 485 с. URL: https://nrat.ukrintei.ua/searchdoc/0512U000133/ (дата звернення: 07.02.2026).

5. Назаров І.В. Перевірка на доброчесність як інструмент забезпечення інституційної спроможності органів судової влади. *Нове українське право.* 2025. Вип. 3. С. DOI https://doi.org/10.51989/NUL.2025.3.18; URL: http://www.newukrainianlaw.in.ua/index.php/journal/article/download/796/730 (дата звернення: 07.02.2026).

6. Дудченко О.Ю. Проблеми кадрового забезпечення органів прокуратури в умовах введення в України воєнного стану. *Юридичний науковий електронний журнал.* 2022. № 7. С. 438-441. С. 441. URL: http://lsej.org.ua/7_2022/106.pdf (дата звернення: 07.02.2026).

7. Васечко Л. О., Лашко Є. Є., Савицький О. Ф. Удосконалення системи органів прокуратури в умовах післявоєнного відновлення України. *Південноукраїнський правничий часопис.* 2022. № 4. С. 236–240.

8. Про Комплексний стратегічний план реформування органів правопорядку як частини сектору безпеки і оборони України на 2023-2027

роки: Указ Президента України № 273/2023 від 11 травня 2023 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/273/2023#Text (дата звернення: 07.02.2026).

9. Рекомендації Rec (2000) 19 Комітету Міністрів Ради Європи державам-членам щодо ролі прокуратури в системі кримінального правосуддя. URL: https://supreme.court.gov.ua/userfiles/Rec_2000_19_2000_10_6.pdf(дата звернення: 07.02.2026).

10. Інформація про кількість вакантних та тимчасово вакантних посад прокурорів в органах прокуратури України (крім адміністративних) станом на 30 січня 2026 року. URL: https://kdkp.gov.ua/news/declaration/698 (дата звернення: 07.02.2026).

11. Про внесення змін до Положення про порядок розгляду питань та підготовки матеріалів щодо проведення добору кандидатів на вакантну (тимчасово вакантну) посаду прокурора окружної прокуратури: Рішення Кваліфікаційно-дисциплінарної комісії прокурорів №65зп-22 від 15.06.2022 року. URL: https://kdkp.gov.ua/decision/2022/06/15/2262 (дата звернення: 07.02.2026).

12. Кваліфікаційно-дисциплінарна комісія прокурорів. URL: https://kdkp.gov.ua/news/declaration/226 (дата звернення: 07.02.2026).

13. Положення про порядок розгляду питань та підготовки матеріалів щодо проведення добору кандидатів на вакантну (тимчасово вакантну) посаду прокурора окружної прокуратури. Рішення № 11зп-21. URL: https://kdkp.gov.ua/decision/2021/10/26/2126 (дата звернення: 07.02.2026).

14. Про затвердження Інструкції з обліку кадрів в органах прокуратури України: Наказ виконувача обов'язків Генерального прокурора від 31.12.2021 року № 415. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0415905-21#Text (дата звернення:

07.02.2026).

15. Коментар до індивідуальних рекомендацій Rec (2000) 19 Комітету Міністрів РЄ. URL: https://supreme.court.gov.ua/userfiles/Rec_2000_19_2000_10_6.pdf. (дата звернення: 07.02.2026).

16. Про Єдиний державний демографічний реєстр та документи, що підтверджують громадянство України, посвідчують особу чи її спеціальний статус : Закон України від 20 листопада 2012 р. № 5492-VI. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/ show/5492-17#Text (дата звернення: 07.02.2026).

17. Про створення Єдиної державної електронної бази з питань освіти. Постанова Кабінету Міністрів України від 13 липня 2011 року №752. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/752-2011-п#Text (дата звернення: 07.02.2026).

18. Про внесення змін до Положення про порядок розгляду питань та підготовки матеріалів щодо проведення добору кандидатів на вакантну (тимчасово вакантну) посаду прокурора окружної прокуратури: Рішення Кваліфікаційно-дисциплінарної комісії прокурорів № 38зп-23 від 29.03.2023 року. URL: https://kdkp.gov.ua/decision/2023/03/29/3418 (дата звернення: 07.02.2026).

19. 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: 07.02.2026).

References

1. Karkach, P. M. (2015). *Prokuror u pidhotovchomu sudovomu provadzhenni* [Navchalnyi posibnyk]. Pravo.

2. Lapkin, A. V., & Zinovatna, I. V. (2025). Zaborona dyskryminatsii v systemi harantii zabezpechennia prava pratsivnyka na hidnu pratsiu. *Aktualni problemy prava: teoriia i praktyka*, 2(50), 146–157. https://doi.org/10.33216/2218-5461/2025-50-2-146-157

3. Orhanizatsiia sudovykh ta pravookhoronnykh orhaniv. (2013). In I. Ie. Marochkin (Ed.), *Pidruchnyk*. Pravo.

4. Moskvych, L. M. (2011). *Problemy pidvyshchennia efektyvnosti sudovoi systemy* (Doctoral dissertation, Kharkiv). https://nrat.ukrintei.ua/searchdoc/0512U000133/

5. Nazarov, I. V. (2025). Perevirka na dobrochesnist yak instrument zabezpechennia instytutsiinoi spromozhnosti orhaniv sudovoi vlady. *Nove ukrainske pravo*, 3. https://doi.org/10.51989/NUL.2025.3.18

6. Dudchenko, O. Iu. (2022). Problemy kadrovoho zabezpechennia orhaniv prokuratury v umovakh vvedennia v Ukraini voiennoho stanu. *Yurydychnyi naukovyi elektronnyi zhurnal*, 7, 438–441. http://lsej.org.ua/7_2022/106.pdf

7. Vasechko, L. O., Lashko, Ye. Ye., & Savytskyi, O. F. (2022). Udoskonalennia systemy orhaniv prokuratury v umovakh pisliavoiennoho vidnovlennia Ukrainy. *Pivdennoukrainskyi pravnychyi chasopys*, 4, 236–240.

8. Pro Kompleksnyi stratehichnyi plan reformuvannia orhaniv pravoporiadku yak chastyny sektoru bezpeky i oborony Ukrainy na 2023–2027 roky: Ukaz Prezydenta Ukrainy № 273/2023 vid 11 travnia 2023 r. (2023). https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/273/2023#Text

9. Council of Europe. (2000). *Recommendation Rec(2000)19 of the Committee of Ministers to member states on the role of public prosecution in the criminal justice system*. https://supreme.court.gov.ua/userfiles/Rec_2000_19_2000_10_6.pdf

10. Informatsiia pro kilkist vakantnykh ta tymchasovo vakantnykh posad prokuroriv v orhanakh prokuratury Ukrainy stanom na 30 sichnia 2026 roku.

(2026). https://kdkp.gov.ua/news/declaration/698

11. Kvalifikatsiino-dystsyplinarna komisiia prokuroriv. (2022). Pro vnesennia zmin do Polozhennia pro poriadok rozghliadu pytan ta pidhotovky materialiv shchodo provedennia doboru kandydativ na vakantnu (tymchasovo vakantnu) posadu prokurora okruzhnoi prokuratury: Rishennia № 65zp-22 vid 15 chervnia 2022 roku. https://kdkp.gov.ua/decision/2022/06/15/2262

12. Kvalifikatsiino-dystsyplinarna komisiia prokuroriv. (n.d.). https://kdkp.gov.ua/news/declaration/226

13. Kvalifikatsiino-dystsyplinarna komisiia prokuroriv. (2021). Polozhennia pro poriadok rozghliadu pytan ta pidhotovky materialiv shchodo provedennia doboru kandydativ na vakantnu (tymchasovo vakantnu) posadu prokurora okruzhnoi prokuratury: Rishennia № 11zp-21. https://kdkp.gov.ua/decision/2021/10/26/2126

14. Ofis Heneralnoho prokurora. (2021). Pro zatverdzhennia Instruktsii z obliku kadriv v orhanakh prokuratury Ukrainy: Nakaz № 415 vid 31 hrudnia 2021 roku. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0415905-21#Text

15. Council of Europe. (n.d.). Komentar do indyvidualnykh rekomendatsii Rec(2000)19. https://supreme.court.gov.ua/userfiles/Rec_2000_19_2000_10_6.pdf

16. Pro Yedynyi derzhavnyi demohrafichnyi reiestr ta dokumenty, shcho pidtverdzhuiut hromadianstvo Ukrainy, posvidchuiut osobu chy yii spetsialnyi status: Zakon Ukrainy vid 20 lystopada 2012 r. № 5492-VI. (2012). https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5492-17#Text

17. Pro stvorennia Yedynoi derzhavnoi elektronnoi bazy z pytan osvity: Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy № 752 vid 13 lypnia 2011 r. (2011). https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/752-2011-p#Text

18. Kvalifikatsiino-dystsyplinarna komisiia prokuroriv. (2023). Pro vnesennia zmin do Polozhennia… Rishennia № 38zp-23 vid 29 bereznia 2023 roku. https://kdkp.gov.ua/decision/2023/03/29/3418

19. Funktsii orhaniv prokuratury v krainakh Yevropy: Informatsiina dovidka. (n.d.). Yevropeiskyi informatsiino-doslidnytskyi tsentr. https://infocenter.rada.gov.ua/uploads/documents/29323.pdf