

УДК 347.963:340.5
DOI

ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ СИСТЕМ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПРОКУРОРІВ: ЄВРОПЕЙСЬКІ СТАНДАРТИ ТА ВІТЧИЗНЯНА ПРАКТИКА

Карабаза А.І.

COMPARATIVE ANALYSIS OF PROSECUTORS' PROFESSIONAL DEVELOPMENT SYSTEMS: EUROPEAN STANDARDS AND UKRAINIAN PRACTICE

Karabaza A.I.

У статті здійснено ґрунтовний порівняльний аналіз систем професійного розвитку прокурорів у контексті європейських стандартів і вітчизняної практики. Розглянуто ключові міжнародні документи Ради Європи (зокрема, Рекомендацію Rec(2000)19, Висновок №9 Консультативної ради європейських прокурорів), які формують нормативну основу для розуміння професійного розвитку як невід'ємного права та обов'язку прокурора.

Проаналізовано підходи до організації навчального процесу, структури безперервної освіти, інституційної автономії, процедур оцінювання прокурорів і зв'язку між навчанням та кар'єрним просуванням у Франції, Німеччині та Нідерландах. Особливу увагу приділено інституційним моделям (ENM у Франції, SSR у Нідерландах, Deutsche Richterakademie у Німеччині), які функціонують незалежно від виконавчої влади та забезпечують широкий спектр програм первинної підготовки та CPD.

Окремий розділ присвячено аналізу вітчизняної системи професійного розвитку, що сформувалась унаслідок реформи прокуратури, започаткованої у 2014 році. Досліджено нормативну базу, інституційну архітектуру (КДКП, ТЦПУ, Офіс Генерального прокурора), форми та зміст первинної підготовки та підвищення кваліфікації. Описано інструменти атестації, нову систему щорічного оцінювання прокурорів та виклики, пов'язані з ресурсним забезпеченням, організаційною автономією ТЦПУ, впровадженням дистанційного навчання та спеціалізованих курсів.

Здійснений аналіз показує, що, попри суттєвий прогрес України у формуванні системи професійного розвитку прокурорів, вітчизняна модель потребує подальшого вдосконалення в частині ресурсного забезпечення, інституційної автономності навчальних програм, розширення охоплення безперервною освітою та посилення зв'язку між оцінюванням діяльності і професійним зростанням. Сформульовані у статті висновки та пропозиції можуть бути використані у подальшому реформуванні прокуратури України та розвитку системи підготовки прокурорських кадрів відповідно до європейських стандартів.

Ключові слова: професійний розвиток, прокурор, європейські стандарти, трудове право, трудові відносини, кадрове забезпечення, підвищення кваліфікації, оцінювання, ТЦПУ.

Постановка проблеми. Професійний розвиток прокурорів є ключовою передумовою ефективного та справедливого здійснення правосуддя. Сучасні виклики, зокрема, зростання злочинності, розвиток міжнародного співробітництва та підвищені



вимоги суспільства до прозорості правоохоронних органів, вимагають від прокурорів постійного вдосконалення професійних знань і навичок. Забезпечення належної системи підготовки та безперервного підвищення кваліфікації прокурорів є актуальною проблемою для України, яка прагне впровадити європейські стандарти у тому числі у діяльність органів прокуратури.

Передовий досвід європейських країн (наприклад, Франції, Німеччини, Нідерландів) пропонує різні моделі професійного розвитку прокурорів, що можуть слугувати орієнтиром для вдосконалення української практики. Детальне вивчення та порівняльний аналіз національної моделі професійного розвитку прокурорів із системами, що функціонують у державах-членах Європейського Союзу, дозволить не лише виявити ключові прогалини нормативного регулювання, але й переосмислити можливості адаптації найкращих практик до вітчизняної правової системи.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. У вітчизняній науці питання професійного розвитку прокурорів розкривається як через дослідження педагогічно-ціннісних засад формування компетентностей, так і через розробку організаційно-правових моделей навчання та підвищення кваліфікації. Так, Т. Ф. Погорелова у роботах про педагогічні засади професійного становлення майбутнього прокурора акцентує на системному формуванні професійних і етичних орієнтирів ще на етапі підготовки (цінності, професійна культура, мотивація) [1]. У свою чергу, С. В. Подкопаєв, аналізуючи організацію та діяльність прокуратури у контексті реформування та інституційних змін зазначає, що професійний розвиток має бути не «разовою подією», а елементом кадрової

політики й управління якістю прокурорської діяльності [2].

Порівняльний «європейський» вектор досліджують у своїх працях Н. О. Максименцева та С. Ф. Влад. Зокрема, Н. О. Максименцева прямо концептуалізує навчання прокурорів як право і як обов'язок, прив'язуючи його до міжнародних та європейських стандартів доброчесності, незалежності та якості виконання функцій прокуратури [3]. С. Ф. Влад, звертаючись до зарубіжного досвіду професійної освіти прокурора, показує переваги моделей, де безперервний розвиток підтримується інституційно (наприклад, через спеціалізовані тренінгові центри) [4].

Водночас, порівняльна характеристика з виявленням основних відмінностей та розривів між вітчизняною системою і європейськими підходами ще була предметом окремого дослідження.

Метою дослідження є здійснення порівняльного аналізу систем професійного розвитку прокурорів шляхом: 1) визначення переліку ключових європейських стандартів та вимог щодо професійної підготовки і підвищення кваліфікації прокурорів; 2) аналізу моделі організації професійного розвитку прокурорів у окремих європейських країнах (Німеччині, Нідерландах, Франції); 3) аналізу нормативної бази, інституційну архітектуру і практику професійного розвитку прокурорів в Україні; 4) порівняльної характеристики з виявленням основних відмінностей та розривів між вітчизняною системою і європейськими підходами.

Виклад основного матеріалу. Базові міжнародні стандарти професійної підготовки прокурорів закріплені у рекомендаціях та деклараціях міжнародних організацій, зокрема у Рекомендації Комітету міністрів Ради Європи № Rec(2000)19 «Про роль прокуратури в системі кримінального правосуддя», яка визначила, що «навчання є

одночасно обов'язком і правом для всіх прокурорів як до призначення, так і на постійній основі» [5], і що держави мають вживати заходів для забезпечення належної первинної та подальшої освіти прокурорів. Рекомендація підкреслила необхідність навчання етичним принципам, правам людини та сучасним методам роботи, а також спеціальної підготовки з урахуванням новітніх форм злочинності. У 2014 р. Консультативна рада європейських прокурорів (CCPE) в так званій Римській хартії (Висновок № 9)[6] підтвердила ці принципи та наголосила, що слід приділяти особливу увагу безперервному навчанню прокурорів у зв'язку з появою нових форм злочинності.

Європейські стандарти закріплюють низку принципів та вимог до професійної підготовки прокурорів, які стосуються змісту і обсягу навчання, а також інституційних умов його забезпечення, серед яких можна виокремити наступні:

1) Навчання є правом та водночас, обов'язком прокурора. Як було вже згадано вище, Рада Європи у Рекомендації № Rec(2000)19 встановила, що навчання прокурорів є одночасно їхнім обов'язком і правом протягом усієї кар'єри [5]. Європейські документи підкреслюють: «прокурори мають регулярно підвищувати свою професійну компетентність», зокрема опановувати нові законодавчі зміни, найкращі практики та етичні стандарти. Згідно з Висновком №9 КРЕП, держави зобов'язані вживати заходів, щоби «прокурори мали належну освіту і підготовку як до, так і після призначення» [6].

2) навчання прокурорів повинне охоплювати питання прав людини, етики та сучасних викликів професії. Європейські стандарти акцентують увагу на тому, що програми підготовки прокурорів повинні охоплювати не лише суто правові знання, а й ширший комплекс компетенцій. Вже згадана

Rec(2000)19 наголошує на тому, що прокурорів слід навчати принципів і етичних обов'язків їх посади, конституційних та правових гарантій прав людини, прав потерпілих і свідків, поваги до Європейської конвенції з прав людини. Крім цього, навчання має включати розвиток практичних навичок у сфері управління і організації роботи, використання сучасних технологій, забезпечення узгодженості практики прокуратури на всій території країни. Рекомендація Rec(2000)19 прямо вказує, що «держави повинні передбачати додаткову підготовку з конкретних питань або у специфічних секторах з урахуванням сучасних умов – зокрема типів і розвитку злочинності, а також міжнародного співробітництва у кримінальних справах» [5]. Отже, програми мають постійно оновлюватися відповідно до нових викликів (наприклад, кіберзлочинність, транснаціональна злочинність, гендерно-чутливий підхід тощо). У Висновках КРЕП також підкреслено, що поява нових форм злочинності та технологій вимагає від прокуратури регулярного оновлення знань, зокрема, держава має забезпечити спеціалізовану підготовку прокурорів у таких нових сферах [6].

3) інституційна автономність навчальних закладів. Європейська практика знає різні моделі, але загальною тенденцією є прагнення до інституційної автономії навчальних центрів.. У Бордоській декларації (спільній декларації суддів і прокурорів Європи 2009 року) підкреслено автономний характер інституцій, що здійснюють навчання для суддів та прокурорів. Хоча міжнародні стандарти не нав'язують єдиної моделі (через різноманітність підходів у різних країнах), вони визнають, що наявність спеціалізованого центру професійної підготовки є бажаною. Прикладом є Франція, де ще в 1950-х роках створено самостійну школу магістратури (ENM) для навчання суддів і прокурорів, або

Нідерланди, де з 1960 року діє Спільний навчально-дослідницький центр судової влади (SSR), який незалежний від Міністерства юстиції [7]. У деяких країнах цю функцію виконує прокуратура спільно з суддівським корпусом (як у Німеччині, де федеральне та земельні міністерства юстиції керують Академією суддів, *Deutsche Richterakademie*). Європейська мережа закладів суддівської освіти (EJTN) об'єднує національні школи суддів та прокурорів країн ЄС та сприяє обміну найкращими практиками.

4) оцінювання ефективності навчання. Суттєвим елементом стандартів є вимога періодичного оцінювання якості навчальних програм та компетентності прокурорів. КРСП у Висновку №9 прямо рекомендує: «таке навчання повинно регулярно та об'єктивно оцінюватися щодо його ефективності» [6]. Тобто, країни мають запроваджувати механізми моніторингу підвищення кваліфікації та їх реальний вплив на професійну діяльність прокурорів.

Окрім оцінки самих тренінгів, європейські підходи передбачають і оцінювання роботи прокурорів, зокрема у контексті просування по службі. Rec(2000)19 передбачає, що кар'єра та підвищення по службі прокурорів повинні ґрунтуватися на відомих і об'єктивних критеріях, таких як компетентність і досвід [5]. Тобто, проходження певних програм навчання та набуття нових компетенцій може враховуватися під час атестації чи прийняття рішень про підвищення на посаді. У деяких європейських країнах участь у програмах підвищення кваліфікації є обов'язковою умовою. Наприклад, у Франції всі професійні судді й прокурори мають право щорічно не менше ніж на 5 днів навчання і фактично зобов'язані їх відвідувати. У Французькій національній школі магістратури щороку понад 6000 магістратів (суддів і прокурорів) проходять тренінги, щоб бути в курсі

законодавчих новацій та сучасної судової практики [8]. Такі тренінги є частиною системи оцінки діяльності, зокрема під час періодичних оцінювань або вирішення питання про переведення на вищу посаду враховується, чи виконано вимогу щодо безперервної освіти.

У Німеччині та Нідерландах формально щорічна кількість годин навчання не закріплена законом, але існують усталені очікування щодо підвищення прокурорами рівня професійного розвитку. Наприклад, у Нідерландах керівництво органів прокуратури заохочує прокурорів регулярно відвідувати курси SSR протягом року, а в Німеччині професійні асоціації суддів і прокурорів спільно з Академією суддів розробляють щорічну програму семінарів, де кожен прокурор може підвищувати свій рівень. Таким чином, об'єктивне оцінювання знань та навичок, здобутих через навчання є важливою частиною європейських вимог.

Підсумовуючи, можемо зробити проміжний висновок, що європейські стандарти наполягають на тому, що кожен прокурор має отримати належну початкову підготовку перед вступом на посаду та підтримувати і підвищувати свій професійний рівень постійно протягом служби. Держави-члени ЄС повинні створювати інституційні умови для цього – спеціалізовані навчальні інституції, сучасні програми з актуальним змістом, належне фінансування та систему оцінки ефективності навчання.

З метою більш глибокого дослідження стандартів проаналізуємо системи професійної підготовки прокурорів на прикладі трьох європейських країн – Німеччини, Нідерландів та Франції.

Система підготовки прокурорів у Німеччині тісно пов'язана із загальною системою підготовки юристів, оскільки у країні відсутня окрема школа прокуратури. Для отримання посади прокурора кандидату необхідно мати вищу юридичну освіту

(приблизно 4–5 років), скласти Перший державний іспит та пройти дворічне стажування під керівництвом наставників у різних юридичних установах (суді, прокуратурі, адвокатурі, органах влади). По завершенні стажування складається Другий державний іспит [9], що є підсумковим для здобуття статусу повноправного юриста з правом обіймати посади судді чи прокурора. Після успішного складання іспиту випускник може подати заявку на державну службу в прокуратурі. Відбір на посади здійснюється владою відповідної федеральної землі (адже прокуратура організаційно підпорядкована землям).

Для вже призначених прокурорів у Німеччині діє добре налагоджена система безперервної освіти, хоча вона теж має специфіку. Відповідальність за підвищення кваліфікації лежить як на землях (внутрішні програми при прокуратурах земель), так і на федерації. З 1973 року функціонує Німецька суддівська академія (Deutsche Richterakademie) – спільна установа, що фінансується федеральним Міністерством юстиції та урядами земель та проводить семінари для суддів всіх юрисдикцій та прокурорів з усієї Німеччини [10]. Особливість Академії полягає у тому, що її діяльність зосереджується на інтерактивних семінарах і обміні досвідом між практиками різних регіонів, тобто її метою є «міжрегіональна» підготовка суддів та прокурорів.

Окрім Академії, у кожній прокуратурі землі проводяться локальні навчання, зокрема, при земельних прокуратурах відбуваються короткотермінові семінари, методичні збори, інструктажі.

У Німеччині прокурори як державні службовці підлягають періодичній атестації, особливо на початку кар'єри. Під час трирічного випробувального строку новопризначений прокурор отримує декілька атестацій від керівництва з висновком про

відповідність займаній посаді. Далі атестації проводяться при висуванні на вищі посади або звання [11].

Таким чином, німецька модель спирається на фундаментальну загальну юридичну освіту, практичну підготовку через стажування та традицію безперервного навчання через семінари і обмін досвідом. Її ключові риси – децентралізація первинної підготовки та кооперація земель і федерації в питанні підвищення кваліфікації (Німецька суддівська академія як майданчик для навчання).

У Нідерландах професійний розвиток прокурорів забезпечується Навчально-студійним центром для судочинства (SSR) – автономним інститутом, який одночасно навчає як суддів, так і прокурорів. SSR фінансується державою, але працює незалежно від Міністерства юстиції, оскільки керування здійснюється радою, до якої входять представники судової влади та прокуратури [7]. Така модель управління гарантує, що програми навчання максимально відповідатимуть потребам правників.

Нідерланди є одним з піонерів концепції безперервного навчання для правників. SSR забезпечує широкий вибір програм подальшої освіти. Щороку приблизно 25 000 слухачів (суддів, прокурорів, помічників) проходять навчання, що стало можливим завдяки розгалуженій системі курсів, які передбачають: обов'язкові курси для новопризначених, поглиблені курси прокурорів, які переходять до спеціалізованих підрозділів, курси за вибором та віртуальне навчання. На базі SSR було створено електронну платформу «MIJN SSR», де доступні онлайн-курси, вебінари, навчальні матеріали [12], що є особливо актуальним в останні роки, дозволяючи навчатися дистанційно.

Нідерландська модель відзначається високим ступенем інституційної інтеграції навчання і практики. Спільний навчальний

центр SSR гарантує єдність стандартів підготовки суддів і прокурорів, а також сприяє взаєморозумінню між ними (що важливо для узгодженості функцій суду і обвинувачення). Принцип безперервної освіти реалізовано на практиці через масштабне заохочення до навчання на кожному етапі кар'єри.

Прокурори у Франції належать до корпусу магістратури (нарівні з суддями), тому їх підготовка здійснюється спільно. Основним інститутом є Національна школа магістратури (ENM), де відбувається підготовка «auditeurs de justice» – слухачів правосуддя, які після завершення навчання стануть або суддями, або прокурорами.

Кандидати на вступ до ENM повинні мати мінімум 4-річну вищу юридичну освіту та успішно скласти складний конкурсний іспит. Слухачі є стажерами-магістратами, присягають дотримуватися професійної етики і отримують зарплатню протягом навчання, зобов'язуючись відслужити державі щонайменше 10 років [13]. ENM має окремий департамент післядипломної освіти, що організовує курси для діючих магістратів. План підвищення кваліфікації щорічно затверджується за участі Міністерства юстиції і Вищої ради магістратури. Курси бувають обов'язкові (наприклад, при призначенні на адміністративну керівну посаду), опціональні та міжнародні стажування [13].

Атестація суддів і прокурорів (appelée inspection) проводиться Інспекцією служб правосуддя за графіком або при розгляді питання про підвищення. Як правило, раз на 4 роки прокурор отримує оцінку діяльності шляхом надання письмової характеристики, яка подається у Вищу раду магістратури (Conseil supérieur de la magistrature, CSM), яка відіграє вирішальну роль у призначенні на вищі посади.

Сучасна система підготовки і підвищення кваліфікації прокурорів в Україні сформувалася в ході реформи, розпочатої

Законом України «Про прокуратуру» № 1697-VII від 14.10.2014 року [14], який запровадив нові підходи до добору та навчання, які загалом були спрямовані на зближення з європейськими стандартами.

Систему сучасної інституційної архітектури професійного розвитку прокурорів в Україні складають:

1) кваліфікаційно-дисциплінарна комісія прокурорів (КДКП), яка відповідає за первинний відбір кандидатів і контролює проходження ними спеціальної підготовки та стажування (здійснює підсумкову оцінку і вносить подання на призначення);

2) тренінговий центр прокурорів України (ТЦПУ), що розробляє і реалізує програми первинної підготовки прокурорів-стажистів і всі програми підвищення кваліфікації для діючих прокурорів;

3) офіс Генерального прокурора (ОГП), який через Департамент кадрової роботи визначає пріоритетні напрями навчання, затверджує плани підвищення кваліфікації, контролює виконання цих планів;

4) обласні прокуратури, які відряджають своїх працівників на курси ТЦПУ, а також можуть проводити внутрішні навчання (наприклад, семінари) для окружних прокуратур області;

5) прокурори-наставники – для стажистів призначаються наставники з числа досвідчених прокурорів, які навчають практичним аспектам.

Україні активно співпрацює з ЄС та Радою Європи щодо навчання прокурорів. Існують програми обміну за якими вітчизняні прокурори проходять стажування в прокуратурах країн ЄС (наприклад, у 2023 р. група прокурорів відвідала Італію для перейняття досвіду боротьби з мафією) [15]. Також міжнародні організації (EUAM, USAID, CEPOL) проводять семінари в Україні для прокурорів – з питань фінансових розслідувань, протидії торгівлі людьми, міжнародно-правового співробітництва тощо.

У цілому, нормативно-організаційна база в Україні є досить розгалуженою, з урахуванням багатьох європейських рекомендацій. Водночас, попри створення нормативної бази, на практиці вітчизняна система професійного розвитку стикається з низкою труднощів, серед яких основними є:

1) недостатнє ресурсне забезпечення. ТЦПУ щороку проводить кілька десятків заходів, охоплюючи сотні прокурорів, але враховуючи загальну чисельність прокурорів, охоплення могло б бути більшим. У зв'язку з недостатньою кількістю тренерів і фінансових ресурсів навчання не є системним

та не охоплює всіх прокурорів різних рівнів, як наприклад, у Нідерландах;

2) недостатня автономність навчальних програм. Формально ТЦПУ підпорядкований Генпрокуратурі, у зв'язку з чим зміст програм може залежати від бачення керівництва прокуратури. Європейський досвід (ENM, SSR) показує плюси відносної автономії. Перспективним є створення наглядової ради для ТЦПУ з участю науковців чи міжнародних експертів, щоби забезпечити відповідність програм сучасним стандартам та потребам правників.

Таблиця

**Порівняння систем професійного розвитку прокурорів в Україні та країнах ЄС
(на прикладі Німеччини, Нідерландів та Франції)**

Компонент	Європейська система (Німеччина, Нідерланди, Франція)	Вітчизняна система
Первинна підготовка	Обов'язкова, 2-3 роки, значний обсяг практики, фінальне оцінювання і відбір на посади.	Обов'язкова (навчання та стажування), підсумковий іспит і співбесіда.
Інститут для навчання	Спеціалізовані академії/школи (ENM, SSR) з автономією; у ФРН – спільна академія для CPD.	Тренінговий центр прокурорів (ТЦПУ) при ОГП; автономія обмежена (підпорядкування Генпрокурору).
Методи навчання	Практикоорієнтовані: стажування, кейси, інтерактив; викладачі-практики + міждисциплінарний підхід.	Запроваджується практичний підхід (тренінги, рольові ігри); але все ще присутні лекції; менше міждисциплінарності.
Безперервна освіта (CPD)	Культивується постійно; велика кількість курсів; принцип навчання протягом кар'єри; учать тисячі прокурорів щорічно.	Обов'язкова згідно нормативів; ТЦПУ проводить курси, але охоплення поки обмежене; впроваджено онлайн-платформу.
Оцінювання прокурорів	Регулярне (3–5 р.), впливає на кар'єру; прозорі критерії; використовується для розвитку (напр., визначення потреб навчання).	Запроваджено щорічне оцінювання з 2025 р.; критерії визначено (в т.ч. профес. розвиток); результати впливають на премію і кар'єру.
Кар'єрний розвиток	Залежить від оцінок, досвіду, навчання; рішення приймають незалежні органи (CSM у Франції) або за чіткими процедурами; ротація заохочується.	Залежить від рішень керівництва і КДКП; запроваджено Кадровий резерв; оцінка тепер впливатиме; ротація практикується обмежено.
Спеціалізація	Значна: є спецпрокурори по категоріях, спеціальні курси під ці ролі; стажування в суміжних органах (поліція)	Є спец. прокуратури (САП, військова), але в регіонах прокурори менш спеціалізовані; навчання за спеціалізаціями є, але не системне для всіх (епізодичні тренінги).

Відповідно до даних, наведених у таблиці, вітчизняна система вже містить основні елементи європейської моделі (конкурс, первинне навчання, безперервне навчання, оцінювання), однак ступінь зрілості цих елементів поки менший. Головні відмінності спостерігаються у сфері тривалості і якості первинної підготовки, ресурсного забезпечення безперервної освіти, інституційної незалежності навчального процесу та практичної орієнтації програм.

На основі проведеного аналізу можна сформулювати декілька рекомендацій, які спрямовані на підвищення ефективності системи професійного розвитку прокурорів в Україні, серед яких:

1) законодавче закріплення принципу безперервності навчання шляхом внесення доповнень до ст. 17 Закону «Про прокуратуру», додавши норму наступного змісту: «Прокурор зобов'язаний постійно підтримувати та підвищувати свій рівень професійної компетентності, у тому числі шляхом регулярного проходження програм підвищення кваліфікації». Пряме закріплення засади безперервності навчання підкреслить його важливість;

2) розширення кадрового складу тренерів шляхом збільшення кількості штатних тренерів ТЦПУ або залучених на довгостроковій основі. Наразі в ТЦПУ працює обмежена кількість викладачів, багато чого тримається на залучених фахівцях за сумісництвом;

3) покращення матеріально-технічної бази шляхом закріплення у державному бюджеті статті фінансування оснащення регіональних тренінгових центрів (можливо, філій ТЦПУ).

Запровадження наведених рекомендацій матиме комплексний позитивний ефект, оскільки професійно підготовлені, компетентні прокурори краще здійснюють нагляд за додержанням законів та

підтримання обвинувачення. Міцна система навчання сприяє утвердженню незалежності прокуратури, нівелюючи зовнішній тиск і вплив.

Висновки. Проведений порівняльний аналіз показав, що в європейських країнах існують напрацьовані стандарти і моделі, які забезпечують високий рівень компетентності прокурорського корпусу. Ключовими елементами системи професійного розвитку країн-членів ЄС є: обов'язкова первинна підготовка перед призначенням на посаду; система безперервного навчання протягом кар'єри, яка розглядається як обов'язок і право прокурора; розвинена інституційна інфраструктура (академії, школи, навчальні центри) з достатньою автономією; регулярне оцінювання роботи прокурорів за чіткими критеріями, пов'язане з їх професійним зростанням.

Україна за останні роки зробила вагомі кроки назустріч цим стандартам. Зокрема, запроваджено конкурсні процедури відбору, створено Тренінговий центр прокурорів, започатковано первинну підготовку стажистів, нормативно закріплено обов'язковість підвищення кваліфікації і впроваджено щорічну оцінку якості роботи прокурорів. Ці зміни відповідають рекомендаціям Ради Європи та передовому досвіду інших країн.

Водночас, вітчизняна система ще потребує нарощення тривалості і змістовності навчальних програм, забезпечення ресурсами, посилення незалежності навчальної установи, розвитку культури постійного навчання та вдосконалення механізмів зв'язку між оцінкою і розвитком.

Література:

1. Погорелова Т. Сучасні стандарти професійної підготовки прокурорів в країнах Європи. *Міжнародні челянівські психолого-педагогічні читання*. 2016. Т. 20. С. 245–251. URL:

<https://chelpanov.eeipsy.org/index.php/eeip/article/view/323/325> (дата звернення: 27.11.2025).

2. Подкопаев С. В. Організація та діяльність прокуратури в Україні : монографія. Харків : Право, 2020. 364 с. DOI: <https://doi.org/10.31359/9789669980311>.

3. Максименцева Н. Навчання прокурорів як право та обов'язок (європейські та міжнародні стандарти). *Професійна підготовка суддів, прокурорів та працівників правоохоронних органів: національний і зарубіжний досвід* : матеріали міжнар. наук.-практ. конф., м. Київ, 19 верес. 2019 р. Київ, 2019. С. 81–84.

4. Лапкін А. В., Селивоненко Б. В. Підвищення кваліфікації як засіб професійного розвитку прокурорів. *Українська поліцейстика: теорія, законодавство, практика*. 2024. № 2. С. 57–61. DOI: <https://doi.org/10.32782/2709-9261-2024-2-10-10>.

5. Recommendation Rec(2000)19 of the Committee of Ministers to Member States on the Role of Public Prosecution in the Criminal Justice System. Council of Europe, Committee of Ministers. 6 October 2000. URL: <https://www.refworld.org/legal/resolution/coeministers/2000/en/31721> (date of access: 27.11.2025).

6. Opinion No. 9 (2014) of the Consultative Council of European Prosecutors to the Committee of Ministers of the Council of Europe on European norms and principles concerning prosecutors. Strasbourg, 17 December 2014. URL: <https://rm.coe.int/168074738b> (date of access: 27.11.2025).

7. Netherlands – Training and Study Centre for the Judiciary (EJTN). European Judicial Training Network. URL: <https://ejtn.eu/office/netherlands-training-and-study-centre-for-the-judiciary/> (date of access: 27.11.2025).

8. France – National School for the Judiciary (EJTN). European Judicial Training Network. URL: <https://ejtn.eu/office/france-national-school-for-the-judiciary/> (date of access: 27.11.2025).

9. Initial training of judges and prosecutors in the European Union. European e-Justice Portal. URL: <https://surl.lu/jferfy> (date of access: 27.11.2025).

10. Aufgaben. Deutsche Richterakademie. URL: https://www.deutsche-richterakademie.de/home/dra_info/aufgaben/ (date of access: 27.11.2025).

11. VwV Beurteilung Richter und Staatsanwälte. REVOSax Landesrecht Sachsen. URL: <https://www.revosax.sachsen.de/vorschrift/17509-VwV-Beurteilung-Richter-und-Staatsanwaelte> (date of access: 27.11.2025).

12. MIJN SSR. Log in. URL: <https://mijn.ssr.nl/local/login/index.php> (date of access: 27.11.2025).

13. Initial training. École nationale de la magistrature (ENM). URL: <https://www.enm.justice.fr/en/initial-training> (date of access: 27.11.2025).

14. Про прокуратуру : Закон України від 14 жовтня 2014 р. № 1697-VII (станом на 3 груд. 2025 р.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1697-18#Text> (дата звернення: 27.11.2025).

15. Українські прокурори переймають досвід Італії у сфері професійної підготовки – EUAM Ukraine. EUAM Ukraine. URL: <https://surl.lu/hnafdi> (дата звернення: 27.11.2025).

References:

1. Pohorielova T. Suchasni standarty profesiinoyi pidhotovky prokuroriv v krainakh Yevropy. *Mizhnarodni chelpanivski psykholoho-pedahohichni chytannia*. 2016. T. 20. S. 245–251. URL: <https://chelpanov.eeipsy.org/index.php/eeip/article/view/323/325> (data zvernennia: 27.11.2025).

2. Podkopaiev S. V. Orhanizatsiia ta diialnist prokuratury v Ukraini : monohrafiia. Kharkiv : Pravo, 2020. 364 s. DOI: <https://doi.org/10.31359/9789669980311>.

3. Maksimentseva N. Navchannia prokuroriv yak pravo ta oboviazok (ievropeiski ta mizhnarodni standarty). *Profesiina pidhotovka suddiv, prokuroriv ta pratsivnykiv pravookhoronnykh orhaniv: natsionalnyi i zarubizhnyi dosvid* : materialy mizhnar. nauk.-prakt. konf., m. Kyiv, 19 veres. 2019 r. Kyiv, 2019. S. 81–84.

4. Lapkin A. V., Selyvonenko B. V. Pidvyshchennia kvalifikatsii yak zasib profesiinoho rozvytku prokuroriv. *Ukrainska politseistyka: teoriia, zakonodavstvo, praktyka*. 2024. № 2. S. 57–61. DOI: <https://doi.org/10.32782/2709-9261-2024-2-10-10>.

5. Recommendation Rec(2000)19 of the Committee of Ministers to Member States on the Role of Public Prosecution in the Criminal Justice System. Council of Europe, Committee of Ministers. 6 October 2000. URL:

<https://www.refworld.org/legal/resolution/coeministers/2000/en/31721> (date of access: 27.11.2025).

6. Opinion No. 9 (2014) of the Consultative Council of European Prosecutors to the Committee of Ministers of the Council of Europe on European norms and principles concerning prosecutors. Strasbourg, 17 December 2014. URL: <https://rm.coe.int/168074738b> (date of access: 27.11.2025).

7. Netherlands – Training and Study Centre for the Judiciary (EJTN). European Judicial Training Network. URL: <https://ejtn.eu/office/netherlands-training-and-study-centre-for-the-judiciary/> (date of access: 27.11.2025).

8. France – National School for the Judiciary (EJTN). European Judicial Training Network. URL: <https://ejtn.eu/office/france-national-school-for-the-judiciary/> (date of access: 27.11.2025).

9. Initial training of judges and prosecutors in the European Union. European e-Justice Portal. URL: <https://surl.lu/jferfy> (date of access: 27.11.2025).

10. Aufgaben. Deutsche Richterakademie. URL: https://www.deutsche-richterakademie.de/home/dra_info/aufgaben/ (date of access: 27.11.2025).

11. VwV Beurteilung Richter und Staatsanwälte. REVOSax Landesrecht Sachsen. URL: <https://www.revosax.sachsen.de/vorschrift/17509-VwV-Beurteilung-Richter-und-Staatsanwaelte> (date of access: 27.11.2025).

12. MIJN SSR. Log in. URL: <https://mijn.ssr.nl/local/login/index.php> (date of access: 27.11.2025).

13. Initial training. École nationale de la magistrature (ENM). URL: <https://www.enm.justice.fr/en/initial-training> (date of access: 27.11.2025).

14. Prokuratura : Zakon Ukrainy vid 14 zhovtnia 2014 r. № 1697-VII (stanom na 3 hrud. 2025 r.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1697-18#Text> (data zvernennia: 27.11.2025).

15. Ukrainski prokurory pereimaiut dosvid Italii u sferi profesiinoi pidhotovky – EUAM Ukraine. EUAM Ukraine. URL: <https://surl.lu/hnafdi> (data zvernennia: 27.11.2025).

Karabaza A.I. Comparative Analysis of Prosecutors' Professional Development Systems: European Standards and Ukrainian Practice. – Article.

The article provides a thorough comparative analysis of prosecutors' professional development systems in the context of European standards and Ukrainian practice. It examines key international instruments of the Council of Europe, in particular Recommendation Rec(2000)19 and Opinion No. 9 of the Consultative Council of European Prosecutors, which constitute the normative basis for understanding professional development as an integral right and obligation of a prosecutor.

The study analyses approaches to the organisation of the training process, the structure of continuing professional development (CPD), institutional autonomy, evaluation procedures for prosecutors, and the link between training and career advancement in France, Germany and the Netherlands. Particular attention is paid to institutional models (the National School for the Judiciary (ENM) in France, the Training and Study Centre for the Judiciary (SSR) in the Netherlands, and the German Judges Academy – Deutsche Richterakademie in Germany), which operate independently of the executive branch and provide a wide range of initial training and CPD programmes.

A separate section is devoted to the analysis of the national system of prosecutors' professional development formed as a result of the prosecution reform launched in 2014. The article examines the regulatory framework, the institutional architecture (the Qualification and Disciplinary Commission of Prosecutors, the Training Centre of Prosecutors of Ukraine, and the Office of the Prosecutor General), as well as the forms and content of initial training and advanced professional training. The paper also describes certification mechanisms, the newly introduced system of annual performance evaluation of prosecutors, and challenges related to resource provision, the organisational autonomy of the Training Centre of Prosecutors of Ukraine, the implementation of distance learning and specialised training courses.

The analysis demonstrates that, despite Ukraine's significant progress in developing a system of prosecutors' professional development, the national model requires further improvement in terms of

resource support, institutional autonomy of training programmes, broader coverage of continuing education, and a stronger link between performance evaluation and professional growth. The conclusions and recommendations formulated in the article may be used in the further reform of the prosecution service of Ukraine and in the development of a prosecutors' training system in line with European standards.

Key words: *professional development, prosecutor, European standards, labour law, labour relations, human resources, advanced training, evaluation, Training Centre of Prosecutors of Ukraine.*

Авторська довідка:

Карабаза Артем Ігорович – здобувач третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти спеціальності 081 "Право, Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля, м. Київ, Україна,

Науковий керівник:

Руденко Микола Васильович – доктор юридичних наук, професор, професор кафедри публічного та приватного права Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля, Заслужений юрист України <https://orcid.org/0000-0002-8461-7627>

Стаття надійшла до редакції: 30 листопада 2025 р.