

УДК 349.2:347.963

DOI: <https://doi.org/10.33216/2218-5461/2026-52-2-383-394>

ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВИЙ АНАЛІЗ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПРОКУРОРІВ ЯК ЕЛЕМЕНТА ЇХ ТРУДОПРАВОВОГО СТАТУСУ

Карабаза А.І.

THEORETICAL AND LEGAL ANALYSIS OF THE PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF PROSECUTORS AS AN ELEMENT OF THEIR LABOR AND LEGAL STATUS

Karabaza A.I.

У статті здійснено теоретико-правовий аналіз професійного розвитку прокурорів як елемента їх трудово-правового статусу. Актуальність дослідження зумовлена реформуванням системи прокуратури, підвищенням вимог до якості професійної діяльності прокурорів та водночас фрагментарністю чинного нормативного регулювання відповідних правовідносин. На основі аналізу наукових джерел і законодавства встановлено, що в сучасній доктрині переважає адміністративно-правовий підхід до розуміння професійного розвитку, тоді як його трудово-правова природа залишається недостатньо розкритою.

Обґрунтовано доцільність розгляду професійного розвитку як інтегрованого елемента трудово-правового статусу прокурора. Доведено, що він має складну багатовимірну природу та поєднує у собі суб'єктивне право прокурора на професійний розвиток, його службовий обов'язок підтримувати належний рівень компетентності, гарантії з боку держави, а також правові наслідки у сфері оцінювання, кар'єрного просування та відповідальності. Встановлено взаємозв'язок між професійним розвитком і кваліфікацією працівника як чинником, що впливає на його правовий статус.

У статті систематизовано основні наукові підходи до розуміння професійного розвитку прокурора (трудо-правовий, адміністративно-правовий, професійно-етичний) та запропоновано авторський комплексний підхід, відповідно до якого професійний розвиток виступає системоутворюючим елементом службово-трудо-правових відносин. Досліджено його роль як критерію оцінювання діяльності прокурора та передумови кар'єрного зростання.

Окрему увагу приділено аналізу недоліків правового регулювання, зокрема відсутності чіткої дефініції професійного розвитку, фрагментарності нормативної бази, формалізованості підходів до оцінювання результатів навчання та недостатнього зв'язку з кадровими процедурами. Зроблено висновок про необхідність законодавчого закріплення професійного розвитку як взаємопов'язаної конструкції права, обов'язку та гарантії.

Перспективи подальших досліджень пов'язані з розробленням індивідуальних професійних траєкторій прокурорів, удосконаленням механізмів оцінювання та забезпеченням рівного доступу до професійного розвитку.

Ключові слова: професійний розвиток, прокурор, публічна служба, трудові права, правовий статус, трудові відносини, трудові гарантії, кар'єрне зростання.



Постановка проблеми. Процес реформування вітчизняної системи правосуддя та органів прокуратури вимагає організаційно-правового забезпечення належного рівня професійної підготовки та безперервного розвитку прокурорів. Високі стандарти дотримання принципів верховенства права, прав людини та професійної етики обумовлюють необхідність формування ефективної системи професійного розвитку працівників прокуратури. Водночас положення чинного законодавства не можна вважати такими, що у повній забезпечують послідовність у регулюванні питань професійного розвитку прокурорів, що проявляється у фрагментарності нормативних положень, а також недостатній узгодженості механізмів їх реалізації у практичній площині у взаємозв'язку з іншими елементами правового статусу прокурора.

Особливої уваги потребує питання визначення місця професійного розвитку у структурі правового статусу прокурора. У науковій літературі переважає підхід, відповідно до якого питання підвищення кваліфікації, оцінювання та кар'єрного просування прокурорів розглядаються переважно у площині галузей конституційного та адміністративного права. При цьому їх трудовою природою залишається недостатньо дослідженою. Такий підхід не повною мірою відображає сутність професійного розвитку як процесу, безпосередньо пов'язаного з реалізацією трудових прав та обов'язків особи, зокрема права на працю, права на належні умови праці, права на професійний розвиток та кар'єрне зростання.

Таким чином, актуальність дослідження обумовлена відсутністю комплексного теоретико-правового дослідження

професійного розвитку прокурорів як складової їх трудово-правового статусу, а також наявністю прогалин у законодавчому регулюванні відповідних правовідносин.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Загальнотеоретичні аспекти трудово-правового статусу працівника, включаючи кваліфікацію та особисті немайнові трудові права були предметом наукових досліджень у працях вітчизняних вчених-трудоваків В.М. Андрієва, Т.М. Вахонєвої та І.М. Кравченка. Зокрема, В.М. Андрієв та Т.М. Вахонєва констатують, що кваліфікація працівника «має суттєвий вплив ... на правовий статус працівників»[1]. У свою чергу І.М. Кравченко у класифікації особистих немайнових трудових прав прямо включає «право на професійний розвиток» [2].

Питання підвищення кваліфікації та кадрового зростання прокурорів досліджені у працях А. В. Лапкіна та Б. В. Селивоненка, С. Ф. Влада, А. В. Бабінської, В. Чорнея. Так, С. Ф. Влад досліджує підвищення кваліфікації у контексті службової кар'єри прокурора, розглядаючи його як важливий чинник професійного просування та елемент механізму кадрового розвитку [3]. Вячеслав Чорней досліджуючи інститут кадрового резерву, розглядає професійний розвиток як одну з ключових умов його ефективного функціонування [4]. А. В. Лапкін та Б. В. Селивоненко, у свою чергу, зазначають, що «наявна система підвищення кваліфікації прокурорів не передбачає встановлення якісних результатів, орієнтуючись лише на формальне досягнення кількісного показника, який вимірюється у набранні відповідної кількості залікових балів за визначений період»[5].

Зарубіжні дослідження також підтверджують, що професійність прокурора

не зводиться до застосування норм права. Так, у статті В. Lowrey-Kinberg, J. Gould і R. Bowman акцентують увагу на тому, що прокурори не є однорідною групою «взаємозамінних» службовців, а мають різні професійні орієнтації, які впливають на їхню роботу [6].

Аналіз наукових досліджень дозволяє узагальнити, що праці вчених, які розглядають статус прокурора в адміністративно-правовому аспекті, здебільшого присвячені підвищенню кваліфікації, кадровому резерву, принципам кадрового забезпечення, при цьому рідко розглядаючи конструкцію професійного розвитку як елемента правового статусу. Праці вчених-трудоників, у свою чергу, закладають широку теоретичну основу, однак не завжди пристосовані до специфіки прокуратури як органу публічної влади. З огляду на це, питання професійного розвитку як суб'єктивного трудового права прокурора, як елемента його трудового статусу та як гарантії реалізації трудової функції потребує подальшого самостійного наукового осмислення.

У зв'язку з цим метою статті є здійснення теоретико-правового аналізу професійного розвитку прокурорів як елемента їх трудового статусу, визначення його місця у системі трудових прав та гарантій, а також обґрунтування теоретичного підходу до розуміння досліджуваної категорії. Досягнення поставленої мети вимагає вирішення низки завдань, а саме: 1) аналіз доктринальних підходів до розуміння поняття «професійний розвиток»; 2) дослідження змісту та структури трудового статусу прокурора; 3) обґрунтування підходу до розуміння професійного розвитку як складової трудового статусу прокурора.

Виклад основного матеріалу.

Трудовий статус працівника охоплює не тільки абстрактне право працювати, а й ті правові можливості, обов'язки, гарантії та обмеження, які забезпечують належне виконання трудової функції. У випадку, коли певні обставини мають безпосередній та істотний вплив на допуск особи до зайняття посади, визначення змісту її трудової функції, належне виконання професійних обов'язків, можливості кар'єрного просування, а також реалізацію передбачених державою гарантій, такі обставини втрачають ознаки зовнішніх щодо правового статусу суб'єкта. Натомість вони трансформуються у його внутрішні структурні елементи, набуваючи нормативно значущого характеру. Саме у такому аспекті доцільно розглядати професійний розвиток прокурора як складову його трудового статусу, що безпосередньо визначає обсяг і динаміку реалізації його прав та обов'язків у сфері службової діяльності.

У вітчизняній науці професійний розвиток описується як тривалий і безперервний процес. Зокрема, Н. М. Галкіна використовує формулювання «динамічний, безперервний професійний розвиток» [7], а І. В. Огієнко, у свою чергу підкреслює, що чинне законодавство «не дає визначення поняття «професійний розвиток» [8]. Взаємозв'язок концептуальної важливості досліджуваного поняття і дефініційна неповнота законодавства свідчать про те, що зміст поняття професійного розвитку потребує глибокого аналізу.

Важливою методологічною передумовою дослідження є встановлення взаємозв'язку між кваліфікацією працівника та його правовим статусом. Як слушно зазначають В. М. Андріїв і Т. М. Вахонєва, кваліфікація «має суттєвий вплив ... на правовий статус працівників» [1]. З огляду на

це, кваліфікацію доцільно розглядати не лише як характеристику професійної підготовленості особи, але й як динамічний чинник, що впливає на реалізацію статусних можливостей у сфері праці. Відповідно, професійний розвиток як безперервний процес підтримання та підвищення кваліфікації забезпечує адаптацію трудових правовідносин до змінних умов професійної діяльності.

У контексті прокурорської служби зазначене положення набуває особливої значущості, оскільки професійна придатність прокурора не зводиться виключно до рівня теоретичних знань, а охоплює комплекс практичних і особистісних компетентностей, зокрема процесуальні навички, дотримання етичних стандартів, навички комунікації, аналітичне мислення тощо. За таких умов професійний розвиток постає не як факультативний елемент службової діяльності, а як необхідна передумова її належного здійснення, що безпосередньо впливає на відповідність особи займаній посаді. Зазначений висновок узгоджується з підходами до класифікації трудових прав працівника. Так, І. М. Кравченко відносить до особистих немайнових трудових прав працівника «право на професійний розвиток» [2]. Такий підхід має принципове значення для обґрунтування статусної природи професійного розвитку, оскільки свідчить про його інтегрованість у загальну систему трудових прав працівника. Спеціальний характер прокурорської діяльності не заперечує трудову природу цього елемента правового статусу, а лише зумовлює специфіку його реалізації, зокрема у частині підвищених вимог до змісту, а також розширеного кола гарантій.

У міжнародній трудовій доктрині С. Valenti прямо концептуалізує професійний розвиток як «індивідуальне право працівника на безперервне професійне навчання» [9]. У контексті публічної служби V. P. Pikul вказує, що професійний розвиток є «необхідна умова ефективного функціонування державного апарату» [10]. Аналіз наведених підходів дозволяє встановити, що у сфері прокурорської праці професійний розвиток не може бути лише моральним заклик до самовдосконалення. Професійний розвиток має бути правом, яке кореспондує обов'язку держави створити умови, і водночас обов'язком, який кореспондує праву держави вимагати належної професійної готовності від прокурора.

А. В. Лапкін і Б. В. Селивоненко слушно наголошують на необхідності «балансу взаємних прав та обов'язків» у системі підвищення кваліфікації прокурорів [5]. Поділяючи зазначену позицію авторів, слід підкреслити, що вона частково відображає ознаки трудового підходу до регулювання відповідних відносин. Наявність кореспондуючих прав і обов'язків сторін службово-трудоного зв'язку свідчить про те, що йдеться не лише про організаційно-процедурний механізм, а про повноцінний елемент правового статусу. У цьому контексті професійний розвиток прокурора постає як структурований комплекс взаємопов'язаних прав та обов'язків. З одного боку, прокурор наділений суб'єктивним правом на організовану та ефективну систему професійного розвитку; з іншого боку, держава в особі уповноважених органів прокуратури несе юридичний обов'язок забезпечити функціонування такої системи, створити відповідні організаційні та ресурсні умови для її реалізації.

Вищенаведений підхід є особливо важливим в контексті кар'єрного зростання. Якщо професійний розвиток дійсно визнається складовим елементом трудово-правового статусу прокурора, він не може розглядатися як нейтральний щодо кар'єрного зростання. Навпаки, такий елемент за своєю природою передбачає наявність визначених правових наслідків у сфері службового просування. У цьому контексті С. Ф. Влад обґрунтовано зазначає про доцільність «вважати підвищення кваліфікації ... умовою впливу як на службову кар'єру прокурорів»[3].

Аналогічна ідея простежується у дослідженні А. В. Бабінської, яка в системі принципів кадрового забезпечення органів прокуратури виділяє «принцип постійного навчання прокурорів і заохочення їх до службової кар'єри» [11]. У свою чергу Вячеслав Чорней, аналізуючи сутність кадрового резерву органів прокуратури, серед його ключових завдань називає створення умов для «кар'єрного зростання» та стимулювання «безперервного професійного розвитку прокурорів» [4], що додатково підтверджує інтеграцію цих явищ у межах єдиної кадрової політики.

Якщо розглядати професійний розвиток виключно крізь призму адміністративно-організаційних процедур, то у фокусі опиняються такі формальні аспекти як порядок проходження навчання, облік навчальних годин, компетенція відповідних тренінгових центрів, перелік і зміст освітніх програм. На противагу цьому, у межах трудово-правового підходу центрального значення набувають наступні питання ефективності суб'єктивного права прокурора

на професійний розвиток: чи забезпечується фактичний доступ до якісного навчання; чи дотримується принцип рівності у такому доступі; чи створює держава належні гарантії часу, ресурсів і організаційних умов для підвищення кваліфікації; чи мають результати професійного розвитку правове значення для оцінювання службової діяльності, включення до кадрового резерву та участі у конкурсних процедурах тощо.

Інтерпретація професійного розвитку як складової трудово-правового статусу зумовлює його переосмислення як юридично значущої категорії, з якою пов'язується виникнення конкретних суб'єктивних прав і кореспондуючих обов'язків. Зокрема, йдеться про право прокурора вимагати забезпечення доступу до належного та якісного професійного навчання, право на оскарження випадків дискримінаційного обмеження такого доступу, а також право наполягати на врахуванні результатів професійного розвитку під час оцінювання службової діяльності та вирішення кадрових питань. Таким чином, статусний підхід переводить професійний розвиток із категорії бажаного чи факультативно корисного явища у площину юридично належного, тобто такого, що підлягає обов'язковому забезпеченню та правовому захисту. Професійний розвиток перестає бути допоміжним інструментом і набуває значення невід'ємного елемента правового статусу прокурора, що визначає реальні можливості його професійної реалізації та кар'єрного зростання.

З урахуванням проведеного аналізу доктрини узагальнення ключових підходів до розуміння професійного розвитку прокурора подано у таблиці нижче (див. Таблицю).



Таблиця

Наукові підходи до інтерпретації професійного розвитку прокурора у правовій доктрині

Підхід	Сутність підходу	Представники (науковці)
Трудоправовий	Професійний розвиток розглядається як складова трудових прав працівника та елемент його трудово-правового статусу	С. Valenti, V. P. Pikul вітчизняні трудовики (М. Іншин, С. Прилипко, О. Ярошенко – праці про трудові права та гарантії розвитку працівника)
Адміністративно-правовий	Професійний розвиток прокурора розглядається як елемент проходження служби, що реалізується через кадрові та організаційні процедури	А. Лапкін, В. Цебінога М. Стефанчук
Професійно-етичний	Професійний розвиток трактується як процес формування професійної ідентичності, етичних стандартів та відповідальної поведінки прокурора	В. Lowrey-Kinberg, J. Gould, R. Bowman

Аналіз категорії «професійний розвиток» вітчизняному законодавстві свідчить про відсутність єдиного системного підходу до її визначення. Незважаючи на широке використання цього поняття у різних нормативно-правових актах, воно не має уніфікованої легальної дефініції, що зумовлює різночитання та фрагментарність правового регулювання. Чинне законодавство не формує цілісного уявлення про професійний розвиток як комплексну правову категорію, а відповідні норми розпорошені у різних галузях права, що обумовлює необхідність системного аналізу нормативної бази з метою встановлення змісту досліджуваного поняття.

У трудовому законодавстві питання професійного розвитку традиційно пов'язуються з категоріями професійного навчання, підвищення кваліфікації та перепідготовки працівників. Зокрема, Кодекс законів про працю України [12] закріплює обов'язок роботодавця створювати умови для

підвищення кваліфікації працівників, що свідчить про визнання значення розвитку працівника у процесі трудової діяльності. Водночас відповідні положення мають загальний характер і не розкривають змісту професійного розвитку як самостійної правової категорії.

Більш деталізоване регулювання міститься у Законі України «Про професійний розвиток працівників» [13], який визначає організаційні та правові засади забезпечення розвитку працівників. У зазначеному законі професійний розвиток розглядається як процес, що включає навчання, підвищення кваліфікації, стажування та інші форми вдосконалення професійних знань і навичок.

У сфері публічної служби категорія професійного розвитку набуває більш конкретизованого змісту. Так, Закон України «Про державну службу» закріплює обов'язок державних службовців постійно підвищувати рівень професійної компетентності, а також гарантує їм право на професійне навчання

[14]. У цьому контексті професійний розвиток виступає як поєднання суб'єктивного права та юридичного обов'язку, що значною мірою наближає його до конструкції трудово-правового статусу.

Водночас у спеціальному законодавстві, що регулює діяльність прокуратури, питання професійного розвитку не отримали належної систематизації. Закон України «Про прокуратуру» [15] містить окремі положення щодо підготовки прокурорів, підвищення їх кваліфікації та оцінювання, однак не формує цілісної концепції професійного розвитку, що підкреслює фрагментарність нормативної бази та відсутність чіткої дефініції відповідної категорії.

Особливістю правового регулювання професійного розвитку прокурорів є його тісний зв'язок із такими інститутами, як атестація, кваліфікаційне оцінювання та дисциплінарна відповідальність. Проте в законодавстві цей зв'язок має переважно опосередкований характер. На нашу думку,

відсутність чітких нормативних механізмів врахування результатів професійного розвитку при вирішенні кадрових питань знижує ефективність відповідних правових інститутів.

З метою розкриття сутності досліджуваного поняття доцільним видається формування комплексного підходу, в межах якого професійний розвиток розглядається як інтегрований елемент трудово-правового статусу та ґрунтується на ідеї багатовимірності професійного розвитку, який одночасно виступає як суб'єктивне право, юридичний обов'язок та передумова кар'єрного зростання. Така інтерпретація дозволяє вийти за межі вузького розуміння професійного розвитку як сукупності навчальних заходів і розглядати його як системоутворюючий елемент, що визначає ефективність реалізації трудових правовідносин у сфері прокурорської служби.

Візуалізацію зазначеного підходу подано на схемі (див. рисунок).

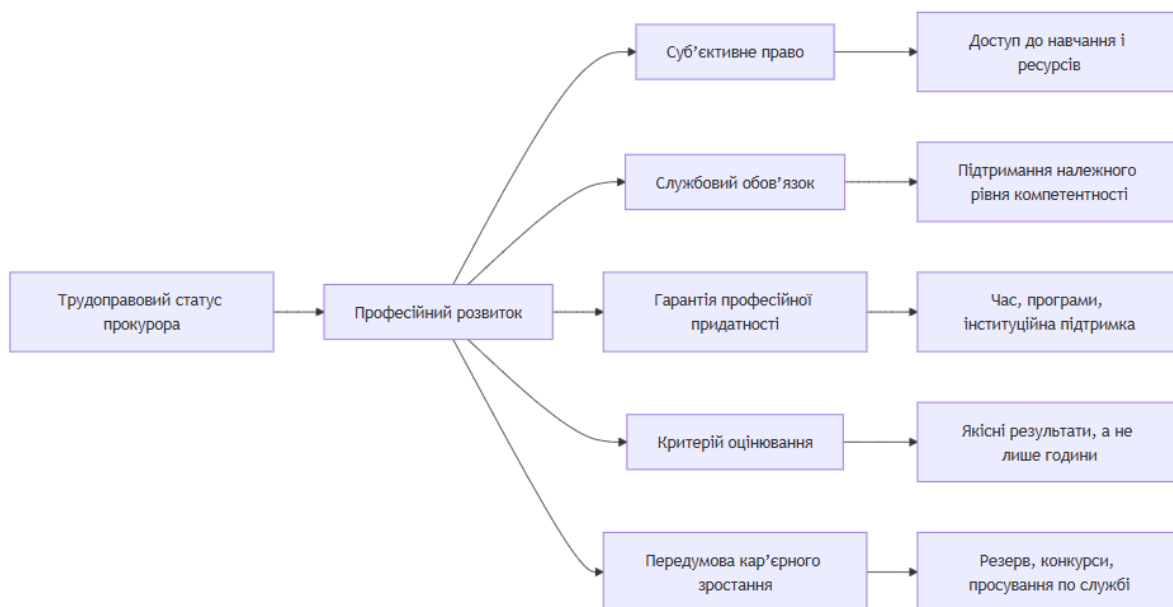


Рис. Місце та роль професійного розвитку у структурі трудово-правового статусу прокурора

Подана схема відображає місце професійного розвитку у структурі трудово-правового статусу прокурора та має чітко вибудовану логіку внутрішніх зв'язків між відповідними елементами.

По-перше, професійний розвиток розкривається як суб'єктивне право прокурора, що передбачає гарантований доступ до навчання та необхідних ресурсів. Така інтерпретація підкреслює, що участь у професійному навчанні має забезпечуватися як юридично захищена можливість, реалізація якої підлягає контролю та, за потреби, судовому захисту.

По-друге, професійний розвиток водночас постає як службовий обов'язок, зміст якого полягає у підтриманні належного рівня професійної компетентності, що демонструє двосторонню природу відповідних правовідносин.

По-третє, професійний розвиток функціонує як гарантія професійної придатності, що конкретизується через забезпечення часу, програм та інституційної підтримки. У цьому аспекті важливим є обов'язок держави створювати належні організаційні та матеріальні умови для безперервного навчання, що є передумовою легітимності вимог до якості виконання службових обов'язків.

По-четверте, професійний виступає як критерій оцінювання діяльності прокурора, причому акцент робиться на якості результатів, а не формальному обліку навчальних годин. Такий підхід відображає сучасну тенденцію переходу від формалізованих показників до оцінювання реальної ефективності та практичної значущості здобутих компетентностей.

По-п'яте, професійний розвиток визначається як передумова кар'єрного зростання, що реалізується через механізми

кадрового резерву, конкурсних процедур та просування по службі.

Проведений аналіз чинного нормативного регулювання дозволяє констатувати наявність низки системних недоліків, які ускладнюють як практичну реалізацію професійного розвитку прокурорів, так і його доктринальне осмислення як цілісної правової категорії. Зокрема, у чинному законодавстві відсутнє уніфіковане визначення поняття «професійний розвиток», що призводить до його підміни суміжними категоріями, такими як «підвищення кваліфікації» чи «професійне навчання». Така невизначеність звужує зміст досліджуваного явища та перешкоджає формуванню єдиного підходу до розуміння його правової природи.

Окремої уваги заслуговує проблема недостатнього нормативного закріплення зв'язку між професійним розвитком і кар'єрним зростанням. Відсутність прямих юридичних механізмів врахування результатів професійного розвитку під час оцінювання, включення до кадрового резерву чи участі у конкурсах знижує мотиваційну функцію розвитку. Не менш проблемним є питання гарантій реалізації права на професійний розвиток. Законодавство не забезпечує достатньої конкретизації обов'язків держави щодо створення умов для навчання, зокрема у частині забезпечення часу, фінансових ресурсів та рівного доступу до освітніх програм. Унаслідок цього право на професійний розвиток нерідко має декларативний характер і залежить від організаційних можливостей конкретного органу прокуратури.

Висновки. Враховуючи вищевикладене, можна зробити висновок, що професійний розвиток прокурора поєднує у своїй структурі суб'єктивне право на належний розвиток,

обов'язок підтримувати професійну придатність, гарантії з боку держави та органів прокуратури, а також правові наслідки у сфері оцінювання, кар'єрного просування і відповідальності. Сучасна правова доктрина вже сформулила достатнє теоретичне підґрунтя для такого розуміння. У межах загальнотрудових досліджень право на професійний розвиток визнається складовою трудових прав працівника, тоді як спеціальні дослідження у сфері особливостей служби в прокуратурі послідовно пов'язують його з якістю діяльності, кадровим резервом і службовою кар'єрою.

Аналіз нормативної бази свідчить про те, що чинне законодавче регулювання професійного розвитку прокурорів має системно фрагментарний характер і не забезпечує цілісного правового механізму реалізації відповідних правовідносин. Зокрема, відсутність уніфікованої легальної дефініції поняття «професійний розвиток» призводить до його підміни суміжними категоріями (професійне навчання, підвищення кваліфікації), що звужує зміст цієї правової категорії та ускладнює її практичне застосування.

Професійний розвиток прокурора доцільно розглядати як структурний елемент його трудово-правового статусу. У трудово-правовому аспекті значення професійного розвитку визначається не самим фактом навчання, а тим, що без належного, гарантованого та інституційно забезпеченого розвитку ефективного виконання трудової функції не може бути можливим. У цьому контексті професійний розвиток має бути нормативно оформлений як взаємопов'язана конструкція права, обов'язку та гарантії, а не зводиться виключно до внутрішньої процедури системи підвищення кваліфікації.

Перспективи подальших досліджень пов'язані з поглибленим з'ясуванням співвідношення професійного розвитку з атестацією, кваліфікаційним оцінюванням і дисциплінарною відповідальністю; розробленням моделі індивідуальної професійної траєкторії прокурора як юридично значущого елемента службово-трудових правовідносин; а також дослідженням взаємодії професійного розвитку з інститутами прокурорського самоврядування та європейськими стандартами професіоналізації прокуратури.

Література:

1. Андріїв В. М., Вахонєва Т. М. Кваліфікація працівників як категорія трудового права. *Вісник Маріупольського державного університету. Серія: Право*. 2019. № 17. С. 47-55. DOI: 10.34079/2226-3047-2019-9-17-47-55 (дата звернення: 12.04.2026).
2. Kravchenko I. Regarding the classification of the types of personal impowerment rights of an employee. *Bulletin of Luhansk Scientific-Educational Institute named after E.O. Didenko*. 2023. Vol. 103, no. 3. P. 94–112. URL: <https://doi.org/10.33766/2524-0323.103.94-112> (date of access: 12.04.2026).
3. Влад С. Ф. Зарубіжний досвід професійної освіти прокурора. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2020. Вип. 1. С. 288-292. URL: <https://doi.org/10.32844/2618-1258.2020.1.50> (дата звернення: 12.04.2026).
4. Chornei V. Essence And Importance Of Forming A Personnel Reserve Of The Public Prosecution Service. *Entrepreneurship, Economy and Law*. 2023. No. 7. P. 85–89. URL: <https://doi.org/10.32849/2663-5313/2023.7.15> (date of access: 12.04.2026).
5. Лапкін А. В., Селивоненко Б. В. Підвищення кваліфікації як засіб професійного розвитку прокурорів. *Українська поліцейстика: теорія, законодавство, практика*. 2024. № 2(10). С. 57-61. URL: <https://doi.org/10.32782/2709-9261-2024-2-10-10> (дата звернення: 12.04.2026).

6. Lawrence D. S., Gourdet C., Banks D., Planty M. G., Woods D., Jackson B. A.. Prosecutor priorities, challenges, and solutions Santa Monica, CA: RAND Corporation, 2019. 28 p. 1-28 URL: <https://doi.org/10.7249/RR2892> (date of access: 12.04.2026).

7. Halkina N. M. Certain Legal Aspects Of Professional Development Of The Civil Servants. *Juridical scientific and electronic journal*. 2021. № 12. С. 180–183. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2021-12/43> (дата звернення: 12.04.2026).

8. Ogiyenko I. Professional development of the employees in the context of innovative alterations of society. *Law and innovative society*. 2021. № 2 (17). URL: [https://doi.org/10.37772/2309-9275-2021-2\(17\)-20](https://doi.org/10.37772/2309-9275-2021-2(17)-20) (дата звернення: 12.04.2026).

9. Valenti, C. Il diritto soggettivo alla formazione continua dei lavoratori: un'analisi delle buone pratiche nel panorama internazionale. *Labour & Law Issues*, 7(1). 2021. С.54-88. URL: <https://doi.org/10.6092/issn.2421-2695/12922> (date of access: 12.04.2026).

10. Pikul V. P. Current Status of Regulation of the Right to Work for Civil Servants in the Conditions of Ukraine's European Integration: Advantages and Disadvantages. *Visegrad Journal on Human Rights*. 2024. No. 5. P. 105-112. DOI: 10.61345/1339-7915.2024.5.17

11. Бабінська А. В. Принципи кадрового забезпечення органів прокуратури. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2020. Т. 2, № 3(28). С. 13–19. URL: [https://doi.org/10.32837/pyuv.v2i3\(28\).349](https://doi.org/10.32837/pyuv.v2i3(28).349) (дата звернення: 12.04.2026).

12. Кодекс законів про працю України : Кодекс України від 10.12.1971 № 322-VIII : станом на 1 січ. 2026 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 12.04.2026).

13. Про професійний розвиток працівників : Закон України від 12.01.2012 № 4312-VI : станом на 27 груд. 2019 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4312-17#Text> (дата звернення: 12.04.2026).

14. Про державну службу : Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII : станом на 12 квіт. 2026 р.

URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text> (дата звернення: 12.04.2026).

15. Про прокуратуру : Закон України від 14.10.2014 № 1697-VII : станом на 12 квіт. 2026 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1697-18#Text> (дата звернення: 12.04.2026).

References:

1. Andriiv V. M., Vakhonieva T. M. Kvalifikatsiia pratsivnykiv yak katehoriia trudovoho prava. *Visnyk Mariupolskoho derzhavnoho universytetu. Seriya: Pravo*. 2019. № 17. S. 47-55. DOI: 10.34079/2226-3047-2019-9-17-47-55 (data zvernennia: 12.04.2026).

2. Kravchenko I. Regarding the classification of the types of personal impowerment rights of an employee. *Bulletin of Luhansk Scientific-Educational Institute named after E.O. Didenko*. 2023. Vol. 103, no. 3. P. 94–112. URL: <https://doi.org/10.33766/2524-0323.103.94-112> (date of access: 12.04.2026).

3. Vlad S. F. Zarubizhnyi dosvid profesiinoy osvity prokurora. *Naukovyi visnyk publichnoho ta pryvatnoho prava*. 2020. Vyp. 1. S. 288-292. URL: <https://doi.org/10.32844/2618-1258.2020.1.50> (data zvernennia: 12.04.2026).

4. Chornei V. Essence And Importance Of Forming A Personnel Reserve Of The Public Prosecution Service. *Entrepreneurship, Economy and Law*. 2023. No. 7. P. 85–89. URL: <https://doi.org/10.32849/2663-5313/2023.7.15> (date of access: 12.04.2026).

5. Lapkin A. V., Selyvonenko B. V. Pidvyshchennia kvalifikatsii yak zasib profesiinoho rozvytku prokuroriv. *Ukrainska politseistyka: teoriia, zakonodavstvo, praktyka*. 2024. № 2(10). S. 57-61. URL: <https://doi.org/10.32782/2709-9261-2024-2-10-10> (data zvernennia: 12.04.2026).

6. Lawrence D. S., Gourdet C., Banks D., Planty M. G., Woods D., Jackson B. A.. Prosecutor priorities, challenges, and solutions Santa Monica, CA: RAND Corporation, 2019. 28 p. 1-28 URL: <https://doi.org/10.7249/RR2892> (date of access: 12.04.2026).

7. Halkina N. M. Certain Legal Aspects Of Professional Development Of The Civil Servants. *Juridical scientific and electronic journal*. 2021. № 12.

S. 180–183. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2021-12/43> (data zvernennia: 12.04.2026).

8. Ogiyenko I. Professional development of the employees in the context of innovative alterations of society. Law and innovative society. 2021. № 2 (17). URL: [https://doi.org/10.37772/2309-9275-2021-2\(17\)-20](https://doi.org/10.37772/2309-9275-2021-2(17)-20) (data zvernennia: 12.04.2026).

9. Valenti, C. Il diritto soggettivo alla formazione continua dei lavoratori: un'analisi delle buone pratiche nel panorama internazionale. Labour & Law Issues, 7(1). 2021. C.54-88. URL: <https://doi.org/10.6092/issn.2421-2695/12922> (date of access: 12.04.2026).

10. Pikul V. P. Current Status of Regulation of the Right to Work for Civil Servants in the Conditions of Ukraines European Integration: Advantages and Disadvantages. Visegrad Journal on Human Rights. 2024. No. 5. P. 105-112. DOI: 10.61345/1339-7915.2024.5.17

11. Babinska A. V. Pryntsyvy kadrovoho zabezpechennia orhaniv prokuratury. Prykarpatskyi yurydychnyi visnyk. 2020. T. 2, № 3(28). S. 13–19. URL: [https://doi.org/10.32837/pyuv.v2i3\(28\).349](https://doi.org/10.32837/pyuv.v2i3(28).349) (data zvernennia: 12.04.2026).

12. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy : Kodeks Ukrainy vid 10.12.1971 № 322-VIII : stanom na 1 sich. 2026 r. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (data zvernennia: 12.04.2026).

13. Pro profesiyni rozvytok pratsivnykiv : Zakon Ukrainy vid 12.01.2012 № 4312-VI : stanom na 27 hrud. 2019 r. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4312-17#Text> (data zvernennia: 12.04.2026).

14. Pro derzhavnu sluzhbu : Zakon Ukrainy vid 10.12.2015 № 889-VIII : stanom na 12 kvit. 2026 r. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text> (data zvernennia: 12.04.2026).

15. Pro prokuraturu : Zakon Ukrainy vid 14.10.2014 № 1697-VII : stanom na 12 kvit. 2026 r. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1697-18#Text> (data zvernennia: 12.04.2026).

Karabaza A.I. Theoretical and legal analysis of the professional development of prosecutors as an element of their labor and legal status. – Article.

The article provides a theoretical and legal analysis of the professional development of prosecutors as an element of their labor and legal status. The relevance of the study is обусловлена the reform of the prosecution system, the increasing requirements for the quality of prosecutorial activity, and, at the same time, the fragmented nature of the current legal regulation of the relevant legal relations. Based on the analysis of academic sources and legislation, it is established that the administrative law approach prevails in modern doctrine, while the labor law nature of professional development remains insufficiently explored.

The expediency of considering professional development as an integrated element of the prosecutor's labor and legal status is substantiated. It is proven that this category has a complex and multidimensional nature and combines the prosecutor's subjective right to professional development, the duty to maintain an appropriate level of professional competence, state guarantees, and legal consequences in the fields of evaluation, career advancement, and liability. The relationship between professional development and employee qualification as a factor influencing legal status is also identified.

The article systematizes the main scientific approaches to understanding the professional development of prosecutors (labor law, administrative law, and professional-ethical) and proposes a comprehensive authorial approach, according to which professional development acts as a system-forming element of service-related labor relations. Its role as a criterion for evaluating prosecutorial performance and as a prerequisite for career advancement is analyzed.

Special attention is paid to the shortcomings of legal regulation, including the lack of a clear definition of professional development, the fragmentation of the regulatory framework, the formalized nature of approaches to assessing training outcomes, and the insufficient connection with personnel procedures. It is concluded that professional development should be legislatively



закреплено as an interconnected construct of right, duty, and guarantee.

Prospects for further research include the development of individual professional trajectories of prosecutors, the improvement of evaluation mechanisms, and ensuring equal access to professional development.

Keywords: professional development, prosecutor, public service, labor rights, legal status, labor relations, labor guarantees, career advancement.

Авторська довідка:

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

<https://orcid.org/0009-0002-1638-7791>

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>

Дата подачі автором 14.04.2025.

Дата прийняття після рецензування 21.04.2026.

Дата публікації 09.05.2026.

