

**Есе на тему: Мої пропозиції до розділу «2.2. Прокуратура, правопорядок і протидія злочинності» проєкту нової Антикорупційної стратегії на 2026-2030 роки**

У межах реалізації розділу 2.2 Антикорупційної стратегії доцільно окремо згадати проблему добору до органів прокуратури, яка нині потребує системного антикорупційного регулювання. На практиці спостерігається поєднання трьох негативних явищ: формального недопуску кандидатів до конкурсу з незначних технічних підстав (зокрема через відсутність підпису, копії документа замість оригіналу або інші несуттєві недоліки), паралельного існування механізмів фактичного обіймання посад без проходження повноцінного відкритого конкурсу та невідповідність деяких положень законодавства, що включають і порядок добору прокурорів антикорупційній політиці. У сукупності це створює ризики вибірковості, широкої дискреційності та нерівного доступу до роботи в органах прокуратури.[1]

Формальний підхід до недопуску кандидатів, коли технічна помилка автоматично позбавляє особу права на участь у конкурсі, суперечить принципу пропорційності та відкриває можливості для вибіркового застосування процедурних вимог. Такий підхід може використовуватися як інструмент прихованого усунення небажаних кандидатів і створює передумови для неформального впливу на результати добору. У контексті антикорупційної політики та рекомендацій міжнародних органів процедура добору має бути не лише законною, а й справедливою, передбачуваною та однаково застосовуваною до всіх учасників. [2]

Показовою у цьому контексті є ситуація з останнім конкурсом на посади прокурора-стажиста, проведеним Кваліфікаційно-дисциплінарною комісією прокурорів, під час якого понад 200 кандидатам було відмовлено у допуску до участі через формальні невідповідності вимогам до оформлення документів. Такий масштаб відмов свідчить не лише про технічні недоліки заяв, а й про надмірно формалізований підхід до застосування процедурних критеріїв. Тому доцільно передбачити механізм надання кандидатам строку для усунення технічних недоліків у документах, якщо такі недоліки не впливають на зміст поданої інформації та не свідчать про недоброчесність.

Найбільш суттєвим ризиком є існування паралельних механізмів фактичного допуску до виконання функцій або зайняття посад без проходження повноцінного конкурсу, тоді як для інших кандидатів застосовуються тривалі й жорсткі конкурсні процедури. Оскільки для зайняття посади прокурора окружної прокуратури - кандидат зобов'язаний пройти тривалий і складний конкурс із багаторівневим тестуванням,

перевірками та очікуваням результатів. Натомість конкурси до обласних прокуратур та Офісу Генерального прокурора наразі фактично не функціонують. За такої практики керівник обласної прокуратури або Генеральний прокурор можуть прийняти на посаду прокурора особу на підставі власного рішення за наявності лише юридичної освіти як формальної вимоги.

Позаконкурсне призначення формує у особи первинний досвід входження в професію не як результату особистих досягнень, знань і доброчесності, а як наслідок персонального сприяння. З цього моменту закладається установка в особи, що посада є результатом домовленості. У таких умовах демократичні засади функціонування органу, культура доброчесності, верховенства права та непідкупність втрачають реальне ціннісне значення, адже первинний етап професійного становлення вже супроводжувався відступом від цих принципів. В самого кандидата та інших працівників формується уявлення, що кар'єрне просування залежить від наближеності до керівництва.

Корупція рідко починається з великого правопорушення - вона починається з толерантності до «малих винятків». Якщо особа отримала посаду без конкурсу, за знайомством або через персональне рішення керівника, формується психологічна залежність та очікування взаємності. Тобто виникає «прихований» конфлікт інтересів і потенційну лояльність не до закону, а до того, хто сприяв призначенню. У подальшому це може проявитися в ухваленні рішень під впливом особистих зобов'язань, у небажанні протидіяти неправомірним діям керівництва або в толеруванні внутрішніх незаконних практик. З антикорупційної точки зору проблема полягає не лише в конкретному призначенні без конкурсу, а в руйнуванні ціннісного фундаменту інституції. Коли порушення принципу рівного доступу відбувається на старті кар'єри, воно нормалізує ідею можливості обходу всіх інших правил.

Така асиметрія стандартів доступу до різних рівнів прокуратури створює системний антикорупційний ризик. З одного боку, для молодих юристів встановлюються надзвичайно жорсткі та тривалі конкурсні бар'єри, що супроводжуються занадто формальною процедурою. З іншого боку, для вищих рівнів прокуратури допускається спрощений порядок призначення без відкритого конкурсу. Така практика формує умови для призначень «своїх». У довгостроковій перспективі це знижує інституційну незалежність прокуратури та її стійкість до корупційних і політичних впливів.

Окремої уваги в межах удосконалення процедур добору прокурорів потребує проблема нормативної неузгодженості положень, що регламентують діяльність

Кваліфікаційно-дисциплінарна комісія прокурорів. Зокрема, у чинному Положенні про порядок роботи КДКП досі зберігається формулювання «Глава 2. Добір кандидатів на посаду прокурора місцевої прокуратури», попри те що з 2021 року внаслідок реформи органів прокуратури місцеві прокуратури були ліквідовані та замінені окружними прокуратурами. В антикорупційному вимірі така ситуація демонструє недбалість у сфері регулювання доступу до професії прокурора, знижує рівень правової визначеності. Якщо навіть базові положення щодо назви органу не приведені у відповідність до закону, це формує враження другорядності принципу належного врядування. У довгостроковій перспективі це негативно впливає на культуру правозастосування та сприйняття стандартів доброчесності.[3]

До того ж у Стратегії розвитку органів прокуратури на 2025–2028 роки простежується прогалина у частині реформування кадрових процедур: документ не містить системних заходів щодо вдосконалення механізму добору кандидатів, підвищення прозорості конкурсних процедур та забезпечення реальної, а не формальної практичної підготовки майбутніх прокурорів. Крім того, у Стратегії не окреслено окремих антикорупційних ініціатив, спрямованих як на мінімізацію корупційних ризиків у діяльності органів прокуратури загалом, так і на запобігання можливим зловживанням під час добору кандидатів. Така відсутність системного підходу до забезпечення прозорості, підзвітності та культури доброчесності у кадровій політиці може негативно впливати на рівень суспільної довіри до прокуратури та не відповідає сучасним викликам у сфері антикорупційної політики.[4]

У зв'язку з цим пропонується передбачити в Антикорупційній стратегії такі заходи:

1. Запровадити механізм усунення технічних недоліків у поданих документах кандидатів протягом визначеного строку, якщо такі недоліки не є істотними.
2. Установити принцип суттєвості порушень як підставу для відмови в допуску до конкурсу або чіткий перелік таких підстав.
3. Закріпити обов'язок проведення конкурсної процедури для зайняття будь-якої посади прокурора, незалежно від рівня прокуратури.
4. Забезпечити регулярне проведення конкурсів до обласних прокуратур і Офісу Генерального прокурора.
5. Привести у відповідність до міжнародних зобов'язань та рекомендацій Антикорупційної стратегії НАЗК - Стратегію розвитку органів прокуратури.

Таким чином, саме перший крок у професійній кар'єрі визначає, чи буде прокурор орієнтований на закон і публічний інтерес, чи на персональні зобов'язання та неформальні домовленості.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Про засади державної антикорупційної політики на 2026–2030 роки: проект Закону України. URL: <https://nazk.gov.ua/uk/antykoriuptsiyna-strategiya-na-2026-2030-roky/> (дата звернення: 24.02.2026).
2. 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](https://supreme.court.gov.ua/userfiles/Rec_2000_19_2000_10_6.pdf) (дата звернення: 24.02.2026).
3. Положення про порядок роботи Кваліфікаційно-дисциплінарної комісії прокурорів (із змінами, прийнятими всеукраїнською конференцією прокурорів 21 грудня 2018 року): всеукраїнська конференцію прокурорів від 27 квітня 2017 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/n0003900-17> (дата звернення: 24.02.2026).
4. Про затвердження Стратегії розвитку прокуратури на 2025–2028 роки: наказ Генерального прокурора від 08.10.2025 № 322. URL: <https://www.gp.gov.ua/ua/posts/strategiya-rozvitku-prokuraturi-na-2021-2023-roki> (дата звернення: 24.02.2026).