

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ФАКУЛЬТЕТ СОЦІАЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ ТА ПСИХОЛОГІЇ  
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ

**КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА**

**на тему: ФАКТОРИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ  
ПРОКУРОРІВ**

Виконала: студентка II курсу,  
групи 8.0530-з  
спеціальності: 053 Психологія  
освітньої програми: 053 Психологія  
Бончева Світлана Юріївна  
Керівник: к.психол.н., доцент кафедри  
психології Губа Н.О.  
Рецензент: к.псих.н., доцент кафедри  
психології Грандт В.В.

Запоріжжя

2021

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет соціальної педагогіки та психології  
Кафедра психології  
Рівень вищої освіти магістр  
Спеціальність 053 Психологія  
Освітня програма Психологія

**ЗАТВЕРДЖУЮ**

Завідувач кафедри \_\_\_\_\_

к.психол.н., доцент. Н.О. Губа

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2021 р.

**ЗАВДАННЯ**

**НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТЦІ**

Бончевій Світлані Юріївні----

Тема роботи Фактори професійного вигорання прокурорів

керівник роботи Губа Н.О. к.психол.н., доцент кафедри психології

затверджені наказом ЗНУ від «30» липня 2021 року № 1137-с

2. Строк подання студентом роботи \_\_\_\_\_

3. Вихідні дані до роботи аналіз психолого-педагогічної літератури.

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки теоретично обґрунтувати фактори професійного вигорання; на основі експериментального дослідження дослідити стан професійного вигорання прокурорів.

5. Перелік графічного матеріалу: 1 рисунок

## 6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		Завдання видав	Завдання прийняв
Вступ	Губа Н.О., доцент		
Розділ 1	Губа Н.О., доцент		
Розділ 2	Губа Н.О., доцент		
Висновки	Губа Н.О., доцент		

7. Дата видачі завдання \_\_\_\_\_

## КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1	Збір та систематизація матеріалу	січень-березень 2021 р.	Виконано
2	Робота над вступом	березень 2021 р.	Виконано
3	Робота над першим розділом	квітень-травень 2021 р.	Виконано
4	Робота над другим розділом	червень-серпень 2021 р.	Виконано
5	Написання висновків	вересень 2021 р.	Виконано
6	Передзахист	листопад 2021 р.	Виконано
7	Нормоконтроль	листопад 2021 р.	Виконано

Студент \_\_\_\_\_ С.Ю.Бончева

Керівник роботи \_\_\_\_\_ Н.О.Губа

**Нормоконтроль пройдено**

Нормоконтролер \_\_\_\_\_ О.М. Грединарова

## РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота магістра: 184 сторінки, 1 малюнок, 168 джерел, 1 додаток.

Об'єкт: професійне вигорання прокурорів.

Предмет: фактори професійного вигорання прокурорів.

Мета: теоретично обґрунтувати фактори професійного вигорання; на основі експериментального дослідження дослідити стан професійного вигорання прокурорів.

Гіпотези:

1. Передбачаємо, що домінуючим фактором професійного вигорання є зовнішній - організаційний фактор, пов'язаний із самою ситуацією на роботі.

2. Вважаємо, що з ситуацій, які виникають на роботі і починаються симптоми, які призводять до професійного вигорання.

Методи дослідження: теоретичні (теоретичний і порівняльний аналіз психолого-педагогічної літератури); емпіричні (спостереження; бесіда; тестування).

Наукова новизна роботи полягає в тому, що обґрунтовано та експериментально перевірено в сукупності з аналізом Закону України з реформування органів прокуратури професійне вигорання прокурорів, а також підтверджено гіпотезу, щодо домінуючого в органах прокуратури фактору професійного вигорання, зовнішнього – організаційного.

Отримані в результаті дослідження результати, можуть застосовуватися психологами-практиками і працівниками психологічних служб в організації консультативної, психопрофілактичної роботи з прокурорами, як в Офісі Генеральної прокуратури, обласних та окружних прокуратурах, так і в Тренінговому Центрі прокурорів України.

**ПРОКУРОР, ПРОФЕСІЙНЕ ВИГОРАННЯ, АТЕСТАЦІЯ, ЮРИДИЧНА НЕВИЗНАЧЕНІСТЬ, ЗОВНІШНІЙ ОРГАНІЗАЦІЙНИЙ ФАКТОР.**

## SAMMARY

Boncheva S.Yu. Factors of professional burnout of prosecutors

Master's qualification work: 184 pages, 1 drawings, 168 sources, 1 appendix.

The research object: professional burnout of prosecutors.

The research subject: factors of professional burnout of prosecutors.

Based on this, the goal was set:

Theoretically substantiate the factors of professional burnout; on the basis of experimental research to investigate the state of professional burnout of prosecutors.

Hypotheses:

1. We assume that the dominant factor of professional burnout is the external - organizational factor associated with the situation at work.

2. We believe that from situations that arise at work and begin the symptoms that lead to burnout

Research methods: theoretical (theoretical and comparative analysis of psychological and pedagogical literature); empirical (observation; conversation; testing)

The scientific novelty of the work is that substantiated and experimentally tested in conjunction with the analysis of the Law of Ukraine on reforming the prosecutor's office professional burnout of prosecutors, as well as confirmed the hypothesis of the dominant factor in the prosecutor's office professional burnout, external – organizational.

The results of the research can be used by psychologists-practitioners and employees of psychological services in the organization of consultative, psychoprophylactic work with prosecutors, both in the Office of the Prosecutor General, regional and district prosecutor's offices, and in the Training Center of Prosecutors of Ukraine

PROSECUTOR, PROFESSIONAL BURNING, CERTIFICATION, LEGAL UNCERTAINTY, EXTERNAL ORGANIZATIONAL FACTOR.

## ЗМІСТ

ВСТУП.....	6
РОЗДІЛ 1. Теоретико-методологічний аналіз факторів професійного вигорання прокурорів.....	10
1.1. Теоретичний аналіз загальних підходів визначення професійного вигорання, його симптоми.....	10
1.2. Фактори професійного вигорання.....	26
1.3. Сутність прокурорської діяльності та її психологічні особливості.....	34
1.4. Аналіз законодавчих актів атестації прокурорів, їх наслідки, вплив на професійне вигорання.....	44
РОЗДІЛ 2. Діагностика професійного вигорання прокурорів.....	152
2.1. Методи, методика дослідження професійного вигорання прокурорів...	152
2.2. Процедура проведення дослідження та її результати.....	157
2.3. Рекомендації щодо профілактики професійного вигорання прокурорів.....	161
ВИСНОВКИ.....	165
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	167
ДОДАТКИ.....	187

## ВСТУП

Актуальність дослідження. Шалена інтенсивність, напружений ритм життя людини, призводить людей різних професій до збільшення негативних емоцій, які накопичуються та формують яскраво виражені та тривалі стресові стани, негативно при цьому відображаються на загальному емоційному фоні. Кожна людина по-різному реагує до новин, проблем, які виникають у житті, в державі, на роботі, у кожній людині по-різному формується з цього приводу своє ставлення до таких реакцій. Однак, якщо мова йде про таку професію, як «прокурор», у громадськості виникає лише негативні відчуття. Ці почуття визиваються, завдяки загальним висловленням в бік прокурорів Генеральним прокурором, яким усі працівники прокуратури абстрактно прирівняні до недоброчесних та некомпетентних.

З цього негативного навіювання започатковано процес реформування органів прокуратури. Верховною радою України прийнято Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо першочергових заходів із реформи органів прокуратури», яким визначено загальну чисельність прокурорів не більше 10000 осіб. Держава розпочала кадрове перевантаження органу прокуратури через атестацію прокурорів задля скорочення її чисельності. Прокурори поставлені в умови безальтернативного вибору щодо подальшого працевлаштування, залишення на своїх посадах. Закон який погіршує існуючі права прокурорів, що нівелюється з вимогами верховенства права, є неприпустимим в правовій державі та приводить до юридичної невизначеності.

Оскільки єдиною лише умовою для залишення на посаді є рішення кадрової комісії про успішне проходження атестації, які виносяться із застосуванням дискреційних повноважень членами кадрової комісії, гарантії незалежності прокурора поставлені під сумнів вищим керівництвом Держави та підтримано вищим керівництвом Генеральної прокуратури України.

Зазначені дії, не можуть не сколихнути у прокурора жодної емоційної реакції. В органах прокуратури працюють такі ж самі люди, які теж відчувають страхи, переживають стреси в повсякденному бутті, вдома, на роботі, чогось бояться або пригнічуються весь час перебуваючи під впливом громадськості, відчувають стрес, фрустрацію, депресію, що не може не оминати їх від такого явища, як професійне вигорання. Емоційна безпека прокурорів під загрозою, про що керівництво повинно турбуватися, задля непоширення професійного вигорання серед усього особового складу, але це питання не на часі. Єдиною метою керівництва прокуратури це проведення атестації та проведення добору працівників, які раніше не працювали в органах прокуратури.

Поряд з цим, пріоритетним та основним завданням прокуратури залишається захист прав та свобод громадян, державних інтересів, де прокурор при цьому повинен бути взірцем толерантності та гуманності, добросовісним та кваліфікованим, діяти в межах законодавства України. На сьогоднішній день, доволі мало уваги приділяється дослідженню професійного вигорання прокурорів. Запроваджена атестація прокурорів та її результати викликають різні неоднокові тлумачення, тому актуальним є дослідження факторів професійного вигорання прокурорів в розрізі доктринальних норм законодавчих актів. Враховуючи цей факт, обрану тему дослідження можемо вважати актуальною.

Об'єкт дослідження – професійне вигорання прокурорів.

Предмет дослідження – фактори професійного вигорання прокурорів.

Мета дослідження – теоретично обґрунтувати фактори професійного вигорання; на основі експериментального дослідження дослідити стан професійного вигорання прокурорів.

Гіпотеза: передбачаємо, що домінуючим фактором професійного вигорання є зовнішній – організаційний фактор, пов'язаний із самою ситуацією на роботі. Вважаємо, що з ситуацій, які виникають на роботі і починаються симптоми, які призводять до професійного вигорання.

Завдання дослідження:



1. Здійснити теоретичний аналіз досліджень загальних підходів визначення професійного вигорання, його симптомів.

2. Розкрити фактори професійного вигорання.

3. Проаналізувати сутність прокурорської діяльності та її психологічні особливості.

4. Проаналізувати законодавчі акти, якими запроваджено атестацію прокурорів, їх наслідки, вплив на професійне вигорання прокурорів.

5. Експериментально дослідити та виявити домінуючі фактори професійного вигорання прокурорів.

6. Розробити рекомендації щодо профілактики професійного вигорання прокурорів.

Теоретико-методологічну основу дослідження становлять структурно-функціональний, діяльнісний підходи, концептуальні погляди на синдром вигорання, симптоматичні прояви професійного вигорання, зовнішні та внутрішні фактори професійного вигорання, доктринальний підхід.

Методи дослідження:

Теоретичні: аналіз, синтез, систематизація, класифікація, узагальнення, абстрагування та узагальнення теоретичних даних наукових досягнень сучасної психологічної науки з обраної теми.

Емпіричну базу магістерської роботи склали:

1. Опубліковані рішення судів першої та апеляційної постанови Верховного Суду України, офіційні матеріали, що містять огляди та узагальнення судової практики з приводу атестації прокурорів. Автором використаний також особистий досвід практичної роботи в якості прокурора.

2. Опитування, тестування прокурорів за методикою діагностики професійного вигорання (К.Маслач, С.Джексон в адаптації Н.Водоп'янової) .

Експериментальна база дослідження. Проведено дослідження 30 прокурорів різної вікової категорії (27-45 років), з різним стажем роботи (від 2 до 20 років). Тестуванням встановлено, що у більшій частині протестованих прокурорів виражені основні складові синдрому професійного вигорання, а

саме: основна частина опитаних прокурорів мають високий рівень емоційного виснаження (100 %) та деперсоналізації (83,3%), середній рівень редукції особистих досягнень (83,3%).

Наукова новизна полягає у тому, що вперше обґрунтовано та експериментально перевірено наявність негативного впливу доктринальних норм на професійне вигорання прокурорів в сукупності з проведеним аналізом Закону України щодо реформування органів прокуратури та, відповідно підтверджено гіпотезу щодо домінуючого в органах прокуратури фактору професійного вигорання, зовнішнього – організаційного (доктринального), який починається саме з роботи, сама робота сприяє його виникненню.

Практичне значення результатів дослідження - результати проведеного дослідження можуть застосовуватися психологами-практиками і працівниками психологічних служб в організації консультативної, психопрофілактичної роботи з прокурорами, як в Офісі Генеральної прокуратури, обласних та окружних прокуратурах, так і в Тренінговому Центрі прокурорів України.

Апробації результатів дослідження, актуальність роботи та її основні теоретичні положення були викладені у тезах доповіді та схвалені на V Всеукраїнській науково-практичній конференції «Інтеграційні можливості сучасної психології та шляхи її розвитку» 22 жовтня 2021 року.

Структура кваліфікаційної роботи магістра. Складається зі вступу, двох розділів, висновків до розділів, загальних висновків, списку використаних джерел з 165 найменувань та додатку на 2 сторінках. Загальний обсяг основного тексту 185 сторінок. Робота містить 2 таблиці та 1 рисунок.

## РОЗДІЛ I

### ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ФАКТОРІВ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПРОКУРОРІВ

#### **1.1. Теоретичний аналіз загальних підходів визначення професійного вигорання, його симптоми**

Вивчаючи наукову літературу вітчизняних та закордонних науковців, як першовідкривачів, так і сучасних, аналізуючи роботи молодих вчених з проблематики «вигорання», достеменно можна прийти до висновку про відсутність точного та єдиного визначення поняття цього явища. Розрізняють професійне та емоційне вигорання, хоча обидва ці явища взаємопов'язані. Існують також велика кількість синонічних понять, однак сутність, яка вкладається в них так чи інакше містить одну важливу на наш погляд аксіому, мова йде про встановлений факт самого існування феноменного явища - вигорання.

На думку Т.Грубі, Л.Карамушки-Г.Гнускіної такі визначення як «емоційне вигорання» та «психоемоційне вигорання» являються не повними, оскільки не лише наявність емоційного компонента в структурі синдрому «вигорання» є вирішальним, цей термін частково відображає саму сутність такого явища [28;38].

Л.Карамушкою-Г.Гнускіною використовується термін «професійне вигорання», оскільки саме цей термін на їх погляд найбільш адекватно відображає особливості дослідження такого феномену в контексті організаційної психології, оскільки в рамках саме цього напрямку психології професійна діяльність, разом із організацією та особистістю, є головними предметами для вивчення [38].

Ми поділяємо цю думку та думки учених Т.Грубі [28], Т.Зайчикової [117], Л.Карамушки [38;117], Г.Гнускіної [38], Ю.Ковровського [42;43], які

визначили, що саме цей термін використовується багатьма психологами у процесі свого дослідження та є доцільним у використанні [38].

Якщо говорити про юриспруденцію взагалі, то більшість сучасних науковців акцентує увагу на дослідженні професійної деформації юристів, їх профілактиці (І.О.Билиця, О.В.Кобець) [6;40], психологічних особливостях професійного вигорання юристів(К.В.Божко) [7],однак все ж таки на цей час недостатньо дослідженими залишається професійне вигорання серед такої професії як «прокурор». Вивченню професійної діяльності прокурора з позицій психології присвятили свої праці такі науковці як І.О. Билиця, О.В. Кобець, І. В. Озерський, О. В. Синєокий, тощо.Проблему професійного вигорання прокурора проаналізовано у працяхМ.А. Яроменок, І.М.Бевзюк, в тому числі і у співавторстві з Козьяковим І.М. тощо. Однак, все ж таки це явище, можна аналізувати вивчаючи праці таких наукових робіт, де їх є більшість, зокрема, серед працівників освітніх організацій, медичних працівників, фармацевтичних працівників, працівників соціальної сфери, педагогічних працівників, психологів, працівників державної податкової служби, працівників військової сфери, пожежників, персоналу Оперативно-рятувальної служби МНС України, працівників правоохоронних органів, державних службовців законодавчого органу влади, суддів тощо.

Тому, для розуміння цього явища, необхідно зазначити, що вперше термін «вигорання» персоналу ввів Г. Б. Бредлі у 1969 році. Вчений займався дослідженням працівників, котрі надавали терапевтичну допомогу на громадських засадах неповнолітнім злочинця. У своїй праці Г. Б. Бредлі зазначав, що інтенсивне робоче навантаження та високий рівень емоційної включеності в робочий процес впливали на особистість волонтерів. З часом у працівників спостерігалася втома, їх натхнення та ентузіазм до роботи знижувався, а настрої погіршувалися. Це явище Г.Б. Бредлі наділив назвою «вигорання» [136]. Однак вчений не виділив чіткої симптоматики цього явища, тому основоположником терміну «синдрому емоційного вигорання» «burnout (емоційне вигорання)» слід вважати Х. Дж. Ферденбегера, який у

1974 році чітко окреслив його та встановив систематичні зв'язки із іншими психічними явищами. Х. Дж. Ферденбегер охарактеризував синдром вигорання як психологічний стан здорових людей, які в емоційно важкому середовищі при постійному емоційному навантаженні активно спілкуються із клієнтами під час надання професійної допомоги. Дослідник вказує, що вигорання професіоналів супроводжується відсутністю вмотивованості та зниженням ефективності роботи. При цьому молоді працівники, які працюють у системі «людина – людина» більш вразливі до небезпеки виникнення синдрому, оскільки на початку роботи вони схильні віддавати їй багато часу і сил, не розраховуючи свої ресурси. Спочатку цей термін визначався як стан знемоги, виснаження з відчуттям власної непотрібності, а кількість професіоналів, схильних до емоційного вигорання, була незначною: співробітники медичних установ і різноманітних суспільних добродійних організацій [141].

Висновок із вищевикладеного можливо надати наступний, що коли навантаження більше ніж можливості людини, це призведе до їх виснаження.

У 1982 році Р. Шваб розширює групу професій, які можуть входити до фахового ризику: це, насамперед, вихователі, вчителі, лікарі, психологи, поліцейські, політики, юристи, менеджери.

Якщо взяти до прикладу вчителів, Елкановим С.Б. визначено, що професійне вигорання – фізичні та психологічні реакції спричинені тривалим стресом середньої інтенсивності, які викликані професійною діяльністю, а синдром «емоційного вигорання» – це процес поступової втрати емоційної, когнітивної і фізичної енергії, що виявляється у депресивному стані, почутті втоми і спустошеності, утраті здатності бачити позитивні наслідки своєї праці, негативній настанові щодо роботи і життя в цілому. Професійне та емоційне вигорання зумовлює робота в напруженому ритмі, з великим емоційним навантаженням та з важким контингентом. Водночас відсутність належної винагороди (не лише матеріального, але й морального визнання) також сприяє розвитку синдрому [31].

Наступні вчені, Черновський О. К., Скуляк І. А., думки яких, нам дуже імпонують і з якими ми солідарні зазначили, що професійне вигорання працівників органів суду представляє собою комплекс психічних переживань та поведінки, котрі впливають на працездатність, фізичне та психологічне самопочутті, а також на міжособистісні стосунки працівників. Вигорання звичайно є наслідком професійних стресів, але його розвиток може не обмежуватись тільки професійною діяльністю, а проявлятись в різних сферах життя людини, представляючи його так звані екзистенціальні наслідки [131].

Слушною на наш погляд також є думка Дільної З.Ф., якою на прикладі суддів висвітлено негативні фактори, що призводять до емоційного виснаження суддів, а саме до них відносяться недовіра та постійна критика їх роботи, що має наслідком періодичні обговорення на рівні керівництва держави необхідності реформування судової системи, впровадження нових методів перевірки суддів на професійність тощо. З огляду на це, постійно очікуючи якихось змін, судді перебувають у стані постійного стресу, адже це не додає впевненості їм у професійному майбутньому і викликає почуття страху, незахищеності. Зауважено про необхідність запровадження профілактичних засобів для подолання вигорання, серед яких на наш погляд слушною є думка про стабільну систему законодавчого регулювання діяльності судової системи і суддів зокрема [30].

Для розуміння змісту професійного вигорання взагалі, необхідно розглянути існуючі підходи з цього питання.

В першому підході, професійне вигорання розуміється як результат дії професійного стресу (впливу комплексу стресогенних факторів, довготривалого впливу професійних стресорів, некерованого професійного стресу та ін.) [38].

Тобто першопричиною професійного вигорання є результат дії стресу. За визначенням Г.Сельє, «Стрес – це неспецифічна реакція, відповідь організму у відповідь на несподівану та напружену ситуацію, або на будь-яку

пред'явлену вимогу; це фізіологічна реакція, що мобілізує резерви організму та готує його до фізичної активності» [115].

А.Абрумова, К.Маслач, Т.Морозова розглядають професійне вигорання як вплив комплексу стресогенних факторів, із якими працівник стикається при виконанні професійних обов'язків, розчаровуючись при цьому, втрачаючи інтерес до роботи, при цьому відчуває невідповідність між собою та роботою, що характеризується фізичним та емоційним виснаженням [1;38;56;59;145-153].

С.Ауербах, С.Гремлинг розуміють професійне вигорання як довготривала стресова реакція, що виникає від довготривалих стресів, пов'язаних із професійною діяльністю [29;38].

А.Видай, Т.Зайчикова, Л.Карамушка, Г.Ложкін розглядають професійне вигорання як наслідок некерованого стресу, психофізіологічну реакцію, зумовлену частковими, іноді надмірними, але як правило, малоефективними зусиллями, направленими на задоволення трудових потреб, яка супроводжується психологічними, емоційними, інколи фізичними відходом від активності у відповідь на надмірний стрес або незадоволеність [33;34;38;53;54;117;126].

К.Кондо, В.Орел, Х.ДЖ. Фрейденбергер та ін. визначають професійне вигорання як стан повного фізичного, емоційного й розумового виснаження, що виникає на тлі стресу та викликаний міжособистісним спілкуванням у професіях соціальної сфери, де клієнти виконують роль стресогенних чинників [38;61;141;144].

К.Кондо також зазначив, що синдром «емоційного вигорання» - стан дезадаптованості, що має процесуальний характер і розвивається внаслідок надмірного робочого навантаження й порушених міжособистісних стосунків. Учений акцентує увагу на тому, що схильні більше до «вигорання» особи, які надмірно зацікавлені власною роботою [144].

Н.Водоп'янова, Є.Старченкова, розглядають професійне вигорання як реакцію – відповідь на тривалі стреси міжособистісних комунікацій, яка

проявляється в наборі негативних емоційних переживань, що характеризуються високою емоційною насиченістю або когнітивною складністю [19;20;38].

Другий підхід полягає в тому, що професійне вигорання розглядається як механізм психологічного захисту [38].

В.Бойко, Т.Решетова розглядають професійне вигорання як вироблений особистістю механізм психологічного захисту у формі повного або часткового виключення емоцій у відповідь на вибіркового психотравмуючий вплив. За цих умов вигорання розглядається як придбаний стереотип емоційної, здебільшого, професійної поведінки. [10;38;98].

У третьому підході розглядається професійне вигорання як професійна деформація особистості [38].

Б.Карварсарський розглядає професійне вигорання як особливий вид професійної деформації особистості та професійної діяльності, зумовлений тісним емоційним контактом із клієнтами, пацієнтами в процесі надання професійної допомоги [38;94].

Ф.Дж.Сторлі розкриває сутність професійного вигорання як професійний аутизм, який виникає у результаті конфронтації з реальністю, коли працівник виснажується в боротьбі з обставинами і професійна діяльність здійснюється без емоційного компоненту, що зменшує її творчу спрямованість та інші показники [38;122;162].

Т.Темиров розглядає професійне вигорання в контексті розвитку дисгармонійної структури особистості, яка проявляється в процесі професійної діяльності [38;123].

Четвертий підхід аналізує професійне вигорання як професійну кризу. [38].

Л.Бурлачук, Т.Форманюк висвітлюють професійне вигорання як професійну кризу, що пов'язана з роботою в цілому, а не лише з міжособистісними взаєностосунками в процесі виконання професійної діяльності [8;38;128].



П'ятий підхід розглядається, як клінічне порушення [38].

А.Висоцький, М.Пересадін, В.Фролов вважають професійне вигорання як клінічне порушення не лише центральної нервової системи, а й усього організму, вимагає належної уваги, адекватного і правильного лікування, з відповідним співвідношенням часу для сну та відпочинку, прийнятті вітамінів та призначених ліків [24;38].

Отже, з урахуванням зазначеного, можна визначити поняття професійного вигорання.

З цього приводу, необхідно не залишити поза увагою думку Л.Карамушки, якою висловлено, що найвдалішим поняттям серед багатой кількості розповсюджених визначень є визначення, яке більш точно та вдало висвітлено у праці Т.В.Грубі, яка під професійним вигоранням розуміє емоційне, розумове та фізичне виснаження через довготривале залучення особистості до некерованої стресової ситуації в процесі емоційно насичених контактів у професійній діяльності[28;37;38].

Відповідно до підходів визначення вигорання існує декілька моделей емоційного вигорання, що описують цей феномен. Це однофакторна, двофакторна, трифакторна та чотирифакторна моделі, а також процесуальні моделі [38].

У однофакторній моделі в першому підході «професійне вигорання» розглядається як стан психічного, фізичного, когнітивно-емоційного виснаження, викликаного тривалим перебуванням в емоційно-перевантажених ситуаціях спілкування. «Професійне вигорання» тлумачиться приблизно як синдром «хронічної втоми». Представниками цієї однофакторної моделі є А. Пінес Е. Аронсон. У даному випадку, виснаження розглядається як головний та основний чинник (фактор) вигорання, а інші прояви дисфункції та дисгармонії переживань та поведінки являються його наслідками. Відповідно до цієї моделі, емоційне вигорання загрожує представникам будь-яких професій [9;38;131;158].

У другому підході «професійне вигорання» розглядається як двовимірна(двокомпонентна конструкція) модель, що складається, з емоційного виснаження та з деперсоналізації, тобто погіршення ставлення до інших, а іноді й до себе в розрізі деперсоналізації, та афективного емоційного виснаження, що може виражатися у скаргах на власне самопочуття, нервові напруження[38;163-165].

Але найпоширенішим є у третьому підході, запропонований американськими дослідниками К. Маслач і С. Джексон, трьохкомпонентна система розгляду синдрому «професійного вигорання», яка складається з емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції власних особистісних досягнень. Емоційне виснаження – основна складова професійного вигорання і проявляється у пониженні емоційного фону, байдужості або емоційній перенасиченості, збудженості, спустошеність, відчуття своїх сил на межі. Деперсоналізація проявляється в деформації стосунків з іншими людьми, оточенням, розвиток негативних, жорстоких, байдужих вказівок у ставленні до людей з якими працюють. Це може бути підвищення залежності від інших, або підвищення негативізму, цинічності установок і почуттів. Редукція особистих досягнень може проявлятися або в тенденції до негативного оцінювання себе, своєї роботи з клієнтами, своїх професійних досягнень і успіхів та заниженні професійних досягнень та успіхів, при цьому знецінення та зменшені своїх власних досягань, обмеженні своїх власних можливостей, обов'язків по відношенню до інших, низькою професійною самооцінкою та відчуттям незадоволеності [21;38;142; 145-147; 154].

Чотирифакторна модель (В.Шваб) полягає в тому, що один із його компонентів (емоційне вигорання, деперсоналізація чи редукція особистих досягнень) поділяється на два окремих фактора. Наприклад, деперсоналізація пов'язана з роботою і з адресатом відповідно, а емоційне виснаження з психологічним кліматом в колективі та з вмінням індивіда протистояти стресу.

Процесуальні моделі розглядають його як динамічний процес, який розвивається у часі і має певні фази свого розвитку. Динаміка розвитку

вигорання, за цими моделями, полягає у процесі зростання емоційного виснаження, внаслідок чого виникають негативні установки до адресатів-реципієнтів (суб'єктів професійної діяльності). Працівники намагаються створити дистанцію у спілкуванні з ними як спосіб перемоги виснаження. Паралельно виникає негативна установка по відношенню до власних професійних досягнень (редукція професійних досягнень) [25;38].

Динамічна модель Б. Перлмана та Є. Хартмана описує розвиток процесу емоційного вигорання як прояв трьох класів реакцій на організаційні стреси: фізіологічних, афективно-когнітивних та поведінкових.

Вивчаючи літературу зарубіжних вчених, можна виділити працю В.В. Бойка, який розробив власну класифікацію симптомів, що супроводжують різні компоненти «професійного вигорання». Бойко В.В. виділив три стадії цього феномену, на кожен етап по чотири симптоми [10;38] та створив «Методику діагностики рівня емоційного вигорання», яка дає змогу оцінити прояви синдрому за дванадцятьма основними симптомами.

В.В.Бойко характеризує компоненти згаданого синдрому таким чином:

1.стадія «напруження» характеризується відчуттям загального емоційного виснаження, втоми, викликаної власною професійною діяльністю та виражається наступними симптомами: 1) переживання психотравмуючих обставин, загостреним переживанням професійної ситуації – людина сприймає умови роботи та професійні міжособистісні стосунки як психотравмуючі, при цьому відчуває нестійку професійну самооцінку, відчуття безвихідності, розвивається ситуативна тривожність; 2) незадоволеність собою, через незадоволеність власною професійною діяльністю і собою як професіоналом; 3) «загнаність у кут» – відчуття безвихідності ситуації, бажання змінити роботу чи професійну діяльність взагалі; 4) тривога й депресія – розвиток тривожності у професійній діяльності, підвищення нервовості, депресивні настрої.

2. стадія «резистенція» характеризується надмірним емоційним виснаженням, що провокує виникнення та розвиток захисних реакцій, які

роблять людину емоційно закритою, відстороненою, байдужою. Людина ніби ізолює себе від сторонніх неприємностей та людей. На цьому підґрунті різноманітні часті і неконтрольовані зміни емоційного стану, байдужість, будь-яке емоційне залучення до професійних справ та комунікацій викликає у людини відчуття надмірної перевтоми, виникає емоційна замкненість і втрата мотивації до професійного саморозвитку. Стадія резистенції проявляється у таких симптомах: 1) неадекватне вибіркоче емоційне реагування неконтрольований вплив настрою на професійні стосунки; 2) емоційно-моральна дезорієнтація – розвиток байдужості у професійних стосунках; 3) розширення сфери економії емоцій – емоційна замкненість, відчуження, бажання згорнути будь-які комунікації; 4) редукція професійних обов'язків – згортання професійної діяльності, прагнення якомога менше часу витратити на виконання професійних обов'язків.

3. Стадія «виснаження» характеризується психофізичною перевтомою людини, його крайньою точкою «піком», спустошеністю, нівелюванням власних професійних досягнень, порушенням професійних комунікацій, розвитком цинічного ставлення до тих, з ким доводиться спілкуватися з робочих питань, розвитком психосоматичних порушень. Зазначеній стадії притаманні наступні симптоми: 1) емоційний дефіцит – розвиток емоційної почуттєвості на тлі перевиснаження, мінімізація емоційного внеску у роботу, автоматизм та спустошення людини при виконанні професійних обов'язків; 2) емоційне відчуження – створення захисного бар'єру у професійних комунікаціях; 3) особистісне відчуження (деперсоналізація) – порушення професійних стосунків, розвиток цинічного ставлення до тих, з ким доводиться спілкуватися при виконанні професійних обов'язків, та до професійної діяльності взагалі; 4) погіршення фізичного самопочуття, розвиток таких психосоматичних та психовегетативних порушень, як розлади сну, головні болі, проблеми з артеріальним тиском, шлункові розлади, загострення хронічних хвороб тощо [10;11;38].

Окрім зазначеного, ученими під час дослідження синдрому «професійного вигорання» вичленено фактори, що гальмують розвиток феномена. Серед різноманітних соціально-психологічних та особистісних чинників зарубіжними дослідниками Н. Водоп'яною, А. Серебряковою, О. Старченковою окреслено три основні групи, що містять ризик синдрому «вигорання»: особистісні, ситуативні і професійні.

Особистісні чинники – відчуття незахищеності, соціально-економічної нестабільності, соціальної та міжособистісної ізоляції, неконструктивні моделі поведінки, висока мотивація влади, слабка «Я-концепція», низька професійна мотивація.

Ситуативні чинники – соціальне порівняння й оцінка інших, несправедливість, нерівність взаємин, негативні, напружені або «холодні» стосунки з колегами і підлеглими тощо.

Професійні чинники – когнітивно складні комунікації, емоційно насичене ділове спілкування, необхідність постійного саморозвитку і підвищення професійної компетентності, адаптація до нових людей, змінні професійні ситуації, пошук нових рішень, самоконтроль і вольове рішення, нецікава робота, відсутність готових рішень, необхідність творчого пошуку тощо [117].

За визначенням М. Борисової, вигорання – це вироблений особистістю механізм психологічного захисту у формі повного або часткового виключення емоцій у відповідь на психотравмуючі впливи [14]. Емоційне вигорання становить набутий стереотип емоційної, найчастіше професійної поведінки. Вигорання можна розглядати як функціональний стереотип, оскільки він дає змогу людині дозувати та економно використовувати енергетичні ресурси. Отже, синдром «професійного вигорання» – один із проявів стресу, з яким стикається людина у власній професійній діяльності. Цей термін – загальна назва наслідків тривалого робочого стресу і певних видів професійної кризи [14].

С.Черніс також розглядає три стадії розгортання професійного вигорання, яке аналізується як процес негативної зміни професійної поведінки у відповідь на стресовий характер середовища. Першою стадією охоплює дисбаланс між вимогами середовища та ресурсами, що зумовлюють виникнення стресового стану. Для другої стадії притаманна короткотермінова емоційна напруга, втома та виснаження. До третьої стадії належить зміна мотиваційної сфери професіонала та його поведінки, де провідним симптомом є цинічне ставлення до клієнта [38;162].

Такі вчені як Д.Мілер, Д.Боургаулт, М.Мелох вважають, що професійне вигорання проходить чотири стадії:ентузіазм, стагнацію, фрустрацію та апатію.

Ентузіазм є емоційним станом працівника, коли той бажає бути завжди корисним та характеризується надмірною чутливістю до потреб суб'єктів професійної діяльності, має нереалістичні очікування щодо роботи.

Стагнація проявляється в зменшенні очікувань до нормальних меж і характеризується виплеском особистого невдоволення назовні.

Фрустрація характеризується появою сумнівів щодо власної компетенції, зменшенням толерантності та співчуття і, як наслідок, виникає механізм захисту у формі обмеження професійних контактів.

Апатія – стає захистом від хронічної фрустрації, з'являється байдужість та депресія [38;133;155].

К.Маслач розподіляє симптоми професійного вигорання на три групи :

1.фізичні – втома, почуття виснаження, сприйнятливність до змін показників зовнішнього середовища, асенізація, постійний головний біль, розлади шлунково-кишкового тракту, надлишок або недостатність ваги, задуху, безсоння);

2.поведінкові – відчуття важкості роботи, недостатня кількість фізичних сил, затримка на робочому місці після закінчення робочого дня, зниження рівня ентузіазму, легкість виникнення почуття гніву, дратівливність, підозрілість, почуття всемогутності, нездатність приймати рішення,

дистанціювання від пацієнтів і прагнення до дистанціювання від колег, підвищене почуття відповідальності за пацієнтів, зростаючі уникнення, зловживання алкоголем і (або) наркотиками;

3. психологічні – відчуття фрустрації, безпорадності і безнадійності, почуття неспокою, відчуття нудьги, зниження рівня ентузіазму, образа, розчарування, невпевненість, почуття провини, почуття непотрібності, легкість виникнення почуття гніву, дратівливість, підозрілість, ригідність, загальне негативне налаштування на життєві перспективи [38;146;147].

Т.Грубі виділила симптоми професійного вигорання на п'яти рівнях :

1.психофізіологічний рівень – симптом хронічної втоми, емоційне фізичне виснаження, загальна астения (слабкість, знесилання, зниження активності), порушення сну (повне або часткове безсоння), постійний загальмований, сонливий стан, бажання спати протягом всього дня, різке зменшення або збільшення ваги, відсутність апетиту, переїдання, зниження зовнішньої та внутрішньої сенсорної чутливості (погіршення зору, слуху, нюху, дотику, втрата внутрішніх, тілесних відчуттів), загострення хронічних захворювань, порушення дихання, постійний безпричинний головний біль, поганий загальний стан здоров'я, запаморочення, розлади шлунково-кишкового тракту, запальні захворювання на шкірі, зниження сексуальної активності, хвороби серцево-судинної системи, м'язові болі тощо;

2.на рівні емоцій – зниження сприйнятливості та реактивності на зміни зовнішнього середовища, відсутність реакції цікавості на чинник новизни або реакції страху на небезпечну ситуацію, зниження емоційного тону, недолік емоцій, байдужість, нудьга, пасивність, апатія, депресія, безпорадність, невпевненість, розчарування, спустошеність, негативізм у роботі й особистому житті, дратівливість, агресивність, підозрілість, образливість, тривожність, неусвідомлюваний неспокій, втрата почуття гумору, розвиток різних фобій, душевні страждання, нервовий плач, істерики, почуття самотності тощо;

3. на рівні поведінки – ухилення від професійної діяльності, байдужість до результатів, невиконання важливих завдань і «застрявання» на дрібних деталях, зменшення репертуару робочих змін, зміна робочого режиму дня, збільшення кількості перекурів, зниження ентузіазму стосовно роботи, уникання контактів або дистанціювання від співробітників, зменшення кількості контактів, відмова або значне їх обмеження, відчуття некомпетентності у власній професійній діяльності, підвищення неадекватної критичності, імпульсивна емоційна поведінка, працівник легко «вибухає» через несуттєві речі, нестача енергії та ентузіазму тощо;

4. на рівні інтелекту – зменшенням рівня досягнень, формальним виконанням роботи, відсутність бажання працювати, зменшення інтересу до нових теорій і ідей, альтернативних підходів у роботі, надання переваги стандартним шаблонам, ніж творчому підходу, труднощами в концентрації уваги, нездатність ухвалювати рішення;

5. на соціально-психологічному рівні – посилення ірраціонального занепокоєння та підвищеної тривожності, почуття гіпервідповідальності за суб'єктів професійної діяльності, обмеження соціальних контактів через роботу, нестача часу або енергії для соціальної активності, зменшення інтересу до дозвілля, хобі, бажання побути на самоті, погіршення взаємин як удома, так і на роботі, зниження рівня ентузіазму, втрата ідеалів, надій та професійних перспектив, часті «нервові» зриви, вибухи невмотивованого гніву, відмова від спілкування, «відхід у себе», негативне налаштування на життєві та професійні перспективи, відчуття недостатньої підтримки з боку сім'ї, друзів, колег, девіантні поведінки (надмірне невиправдане зловживання алкоголем, тютюном, кавою чи наркотиками тощо [28;38].

У.Шауфеллі та Д.Ензманом зазначали, що симптоми професійного вигорання можуть проявлятися не лише на індивідуальному, міжособистісному рівнях, але і на організаційному рівні [38;163].

У дослідженнях О.Рукавішнікова теж зазначається про організаційний підхід, в якому симптоми професійного вигорання проявляються на трьох



рівнях: 1. психоемоційному виснаженні (хронічна емоційна та фізична втома, апатія, роздратування і депресія); 2. особистісному віддаленні (байдужість та холодність до оточуючих); 3. професійній мотивації (зниження продуктивності професійної діяльності, зменшенні інтересу й ентузіазмі у роботі) [38;111].

Окрім визначених симптомів, які ми можемо віднести до загальних, можна виділити ще й важливу на наш погляд думку про те, що саме для організації як в цілому, так і в її окремих відділах чи підрозділах, не в одного працівника, а у більшій її кількості, професійне вигорання може проявлятися та передаватися як «інфекційна хвороба» від однієї особи до іншої. [27;38;112;130].

Т.Грубі вважає, що колективне професійне вигорання в переважній більшості співробітників наявний фізичний або емоційний стан з однаковими симптомами та формами поведінки, коли помітно «стираються» індивідуальні відмінності між працівниками [28;37;38].

Таким чином, можна зазначити, що професійне вигорання має безліч негативних явно виражених симптомів, які проявляються на різних рівнях та безслідно не проходять ані на особистісному, ані на організаційному рівнях.

Якщо мається на увазі конкретна особистість – професійне вигорання призводить до дезінтеграції різноманітних психологічних сфер особистості, зниження адаптаційних можливостей особистості. Втрат зазнає емоційна сфера, розлади яких запускають подальші дезінтеграційні механізми, які знищують особистість. Наявність таких дезінтеграцій призводить до зниження психічної активності людини, позитивного сприйняття себе й навколишнього соціального середовища, викривлює подальшу професійну та життєву перспективу особистості [38;151].

Якщо брати до уваги організації, то наслідки професійного вигорання призводять до зниження працездатності, високої конфліктності персоналу та важку атмосферу в організації, відсутність співпраці між персоналом, знижується мотивація праці, зростає відчуття незадоволеності роботою,

проявляється негативізм щодо ролі або функцій у відділі, професійна залежність персоналу від керівництва, яка проявляється або в підвищеному та неадекватному критичному ставленні до управління, відділу, організації, або у відчутті безпорадності, оскільки немає активної допомоги та підтримки з боку керівництва, неадекватна висока плинність кадрів [38].

Також існують думки про те, що професійне вигорання призводить до таких негативних наслідків, як напруженість та конфліктів у професійному середовищі, безініціативний підхід до роботи, безперспективність та неможливість побудувати власну професійну кар'єру [38].

Дослідження професійного вигорання проводились ученими різних професій, в тому числі тих, які можна віднести до ризиконебезпечних професій: працівників органів внутрішніх справ (І.Вашенко) [17], слідчих Служби Безпеки України (Л.Леженіна) [55], військовослужбовців [42;43, 129] працівників пожежно-рятувальних підрозділів МНС України (Ю.Ковровський), А.Куфлієвський[50]. Недостатньо дослідженими на цей час є така категорія професії, як прокурор.

Це мабуть обумовлено тим, що професійна діяльність прокурорів дуже «специфічний» вид діяльності, небажання самими прокурорами ділитися своїми «наболівшими» проблемами у професійній діяльності з іншими. Однією з причин такого «небажання» є громадський осуд, та навішання на них ярлику «хворих, психічно хворих», «самі в цьому винні», однак без розуміння суті самого явища, та безлічі факторів, які можуть на це впливати.

Тому вважаємо за потрібним звернутися до теоретичного аналізу факторів, які провокують професійне вигорання.

## 1.2. Теоретичний аналіз факторів професійного вигорання

Аналіз наукової психологічної літератури дає нам змогу визначити професійне вигорання як стан, який характеризується поступовою втратою працівником життєвого тону під впливом пролонгованого стресу у професійній діяльності, що виявляється у симптомах хронічної втоми, загальному виснаженні, деперсоналізації, редукції професійних досягнень.

Систематизація наявних даних із проблематики дослідження вказує на відсутність загальновизнаної базової концепції феномена професійного вигорання, однак існує розуміння його сутності та динаміки, чітких критеріїв диференціації з-поміж близьких за змістом понять: професійного дистресу, депресії, професійної деформації, відповідно чи є професійне вигорання психічним процесом, станом або властивістю.

Охарактеризовані в попередньому підрозділі загальні підходи до розуміння синдрому «професійного вигорання» та її симптоми безперечно наводять на думку, що це складне явище, оскільки вміщує в себе великий «багаж» симптомів, які не можна відносити лише до вигорання, вони властиві не тільки цьому явищу, а наприклад, такому явищу, як стрес та іншим розладам, які детермінуються факторами, не пов'язаними з професійною діяльністю суб'єкта. Таке багаття симптомів зумовлюється нечіткою «прив'язкою» певних симптомів до певних фаз вигорання та невизначеністю їх взаємодії.

За класифікацією В. В. Бойка в основу якої покладено процесуальну модель вигорання, здійснена спроба висвітлення зв'язків між його фазами та характерними для кожної з цих фаз симптомами [12;13;48].

Д. Бьорле визначив вигорання як стан, який повільно розвивається та характеризується зниженням психічних можливостей фахівця посередині кар'єрного зростання, проявом обурень, що, зрештою, призводить до звільнення з роботи [48;134].

Емоційна втома накопичується поступово й непомітно. Основною причиною емоційної втоми є дисбаланс працівників, оскільки довгострокові (внутрішні та зовнішні) потреби домінують над особистими ресурсами (внутрішніми та зовнішніми). Такої ж точки зору мають С. М. Серьогіна, С. І. Соколовський й А. Ф. Шипка, психічне здоров'я є специфічною складно-інтегральною якістю індивіда, яка виникає та розвивається під впливом сукупності зовнішніх (соціальних, біологічних) і внутрішніх (психологічних) факторів, що визначають різноманітні психологічні особливості її вияву й успішність функціонування людини як посадової особи в процесі взаємодії з іншими людьми, соціумом або підлеглими [132;161].

В дослідженнях учених щодо стану емоційного вигорання вихователів дитячих садків зазначено вираження емоційної лабільності, психічної неврівноваженістю та деперсоналізацією. Простіше кажучи, переобтяжені роботою і незадоволені своїм соціальним становищем вихователів не завжди володіють своїми емоціями і часто «зриваються», травмуючи психічно як себе, так і колег, рідних тощо. Ззовні цей неприємний синдром виявляється як підвищена дратівливість вихователів і втрата ними інтересу до роботи. Крім того, цей стан, як правило, призводить до появи в працівників цілої низки захворювань, які називають психосоматичними [31].

Своєрідність професійної діяльності прокурорів полягає в тому, що посадові обов'язки вони виконують у межах чітко встановлених законодавчих актів, яка підпорядковує її нормам закону, верховенству праву, справедливості, неупередженості, незалежності під пильною увагою суспільства в ситуаціях із непередбачуваним результатом, під впливом значного психічного, інформаційного й інтелектуального навантаження та ризику, пов'язаного з підвищеною відповідальністю, спілкуванням з різноманітними категоріями громадян, в умовах ненормованого режиму роботи, дефіциту часу для оперативного виконання нестандартних професійних завдань, звинувачувального характеру професійної діяльності, подекуди навіть в екстремальних умовах тощо. Владний зміст повноважень,

застосування яких вимагає вміння користуватися владою в межах норм закону, суспільної моралі та професійної етики, процесуальна самостійність і високий рівень особистої відповідальності за власні дії та рішення також потребують інтенсивної мобілізації інтелектуальних, психічно-вольових і моральних властивостей. Зазначені чинники можуть призвести до професійного вигорання, а згодом і професійної деформації, наслідками чого стають вияви девіантної поведінки прокурорів, які призводять до негативного соціального оцінювання, порушення професійної етики [132].

Миронець С.М., О. Тімченко узагальнили підходи до оцінки характеру впливу факторів екстремальних умов бойової обстановки: «На людей, які знаходяться в екстремальних умовах, поряд з різноманітними факторами, діють й психотравмувальні обставини. Це, безперечно, сильні подразники, що викликають порушення психічної діяльності у вигляді реактивних (психогенних) станів. Варто підкреслити, що психогенний вплив екстремальних умов полягає не лише у прямій, безпосередній загрозі життю людини, а й в опосередкованій, пов'язаній з її очікуванням» [58].

Очікування екстремальних ситуацій для прокурорів, може бути визвано будь-якою подією, як від очікування непередбачуваних дій з боку учасників кримінального провадження, їх групи підтримки у судових засіданнях тощо, так і з боку непередбачуваних навіювань з боку керівництва, прийнятих ними обов'язкових документів (Законів України та нормативно-правових актів), від яких не сховаєшся, оскільки їх потрібно виконувати.

Численні наукові праці [13;16;19;62;92;111;116;121;135], які присвячені дослідженню факторів професійного вигорання дають зрозуміти, що дослідники по-різному характеризують їх і в якісно-змістовому, і у кількісно-співвідносному вимірах [48].

Ці наукові праці настановлюють до умовиводу, що найпоширенішим є поділ факторів професійного вигорання на зовнішні (організаційні; специфіка професійної діяльності тощо) та внутрішні (суб'єктно-особистісні

властивості). Варто зазначити, що існує чимало інтерпретацій та уточнень впливу кожного з цих видів [48]

Серед цікавих праць є праці К. Кондо та Т. В. Форманюка, які виокремили організаційно-управлінські й змістові чинники [48].

М.В.Борисова соціальні й індивідуально-психологічні [15;16;62;128].

Б. П. Б'юнк і В. Б. Шауфелі, В. В. Макаров, М. Грабе, В. О. Орел, П. І. Сидоров і ін. зосереджують свою увагу на не лише внутрішні та зовнішні чинники вигорання, вони розділяють що головнішим фактором виступає нездатність до професійної діяльності через відсутність відповідних здібностей до фаху [48;62;63;116].

Однак, М. Піерс і Дж. Моллоу зазначають, що головним фактором вигорання фахівця є сама ситуація на роботі та ставлення до неї працівника, тобто, без наявності відповідних знань та вмінь, відповідної освіти, формою оплати праці чи ін. критеріїв [48;157].

Ми підтримуємо та поділяємо думку науковців, вважаємо, що причиною професійного вигорання є саме зовнішній, тобто організаційний фактор, пов'язаний перш за все із самою ситуацією яка виникає на роботі, в самій організації ще, як до виконання безпосередніх обов'язків, так і під час роботи, коли запроваджуються нестримні умови при мінливих та постійно змінюючих поглядах керівництва, міняються кардинально існуючі правила, фундаментальні основи в управлінні, коли саме керівниками організацій лише заради того, щоб подекуди «догодити будь-якою ціною» вищестоящому керівництву або задля реалізації чийхось задумів, нехтуючи та зневажаючи кадровим потенціалом організації, їх внесеного вкладу в організацію, коли руйнується закладений фундамент без врахування думок кожного працівника і починають проявлятися симптоми, які призводять до професійного вигорання.

Оскільки, сама професія прокурор специфічна діяльність, також слід погодитись з К. Чернісом, який стверджував, що у професійній сфері існують професії, «створені для вигорання» [48;139].

У дослідженнях К. Маслач і її колег основною причиною професійного вигорання визначено перевантаження, однак, у осіб у яких роботи мало, можуть скаржитися на нудьгу, але на синдром вигорання не страждають. Цю позицію підтверджують Ф. Ретліна і П. Р. Вердера [48;160].

Проте інші дослідження доводять, що власне перевантаження нерідко є похідним, проміжним чинником, а головним виступає непосильна відповідальність, яку суб'єкт бере сам на себе і яка перевантажує та виснажує його. Відтак, якщо він не відступить, знижуючи, приміром, рівень домагань (поставлених собі цілей і завдань, а продовжуватиме докладати непомірних для нього зусиль, то й перевантаження зростатиме та стимулюватиме його вигорання [48;116]. Якщо ж він оптимально знизить рівень своїх домагань, то уникне перевантаження й виснаження.

Влучно охарактеризував психологію такої ситуації М. Буріш: «...усі вигорілі особистості хотіли довести собі й іншим, що вони не посередності [48;135].

Ми поділяємо зазначену думку також, але ми б хотіли зазначити таку тезу про те, що марним буде односторонньо доводити комусь про те, що ти не посередність, марним буде «стучатися в закриті двері», оскільки інша сторона може не бажати ці намагання побачити, почути, проаналізувати та зробити правильні висновки, ці односторонні зусилля ще більше призведуть до вигорання. Оскільки в таких намаганнях у кожної сторони протилежні цілі, якщо поставлена, наприклад, мета зруйнувати – вона буде досягнута любою ціною і на цьому шляху розходяться ці шляхи, людські потреби, почуття, стани є байдужими, навіть не другорядними, вони просто непотрібні, настільки не потрібні, що про них не потрібно навіть думати. Коли настане усвідомлення зазначеного, розчарування призведе до ще більшого стану вигорання.

Професійне середовище, на погляд С. А. Радмана Аль-Дубаї та співавторів, відіграє першочергову роль в житті сучасної людини. Оскільки на роботі людина проводить більшість свого часу. Там особистість реалізовує свої здібності, формує погляди щодо власної компетентності, втілює амбіції

щодо кар'єрного росту. Проте дисгармонія в робочому середовищі спроможна суттєво виснажувати ресурси людини. Конфлікти із колегами, недостатня забезпеченість гідних умов праці призводить до емоційної напруги. Згідно із результатами статистичного лонгітюдного дослідження, вплив вищезгаданих негативних факторів підкріплюється особистісним страхом до вчинення помилок та відчуттям власної неповноцінності. В комплексі ці чинники і призводять до емоційного вигорання [159].

Дослідниками статистично доведено, що синдром часто спонукає спеціалістів залишити своє місце роботи, через неспроможність справлятися із напругою. Відповідно до отриманих даних, близько 69% професіоналів, що покинули попереднє працевлаштування, мали діагностовану симптоматику емоційного вигорання [168].

К.Маслач домінуюче значення у формуванні професійного вигорання відводить корпоративним чинникам: інституційним, організаційним, соціальним і статусно-рольовим, які несуть у собі більший потенційний ризик вигорання, ніж особистісні характеристики працівників [48;92]. На думку науковця, складні стосунки з адміністрацією, несприятливий морально-психологічний клімат в установі тощо здатні спровокувати професійне вигорання у будь-якого працівника, навіть у цілого підрозділу. Керуючись цими позиціями, К. Маслач і М. П. Лайтер визначили суперечності у співвідношенні «професія-людина», які стимулюють вигорання: між вимогами до працівника та його ресурсами; проведеною роботою і винагородою; виробничими вимогами та індивідуальними принципами працівника; прагненням бути самостійними у своїй роботі, у визначенні способів досягнення результату та жорсткою нераціональною політикою і контролем з боку керівництва; відсутністю позитивних міжособистісних взаємин у колективі й уявленнями про справедливість [48;148].

Конкретизацію чинників такого характеру визначено у працях Р. Кочунаса: монотонність і сумнівний сенс роботи; великі затрати особистісних ресурсів за недостатнього визнання та позитивної оцінки; суворя



регламентація робочого часу, особливо за нереальних термінів виконання роботи; робота з «немотивованими» клієнтами [48;52]

Організаційно-управлінський фактор, представники якого вбачають основну причину професійного вигорання у таких виробничих стресогенних проблемах суб'єкта: недостатня автономія, підтримка, винагорода з боку адміністрації та визнання колег, рольові конфлікти, неадекватний чи недостатній зворотний зв'язок між керівництвом і виконавцями та ін. Це також надмірне виробниче навантаження; бюджетні й інші ресурсні обмеження; нерегульована тривалість робочого часу, відсутність контролю; несправедливість і хитрощі організаційної політики [15;48;148;166;167]. Вочевидь, що ці фактори є інтерперсональними, а отже, взаємоперетинаються з соціально-психологічними (48).

Організаційні чинники вигорання та інших невропатичних розладів зумовлюються і «живляться» політичними та соціально-економічними негараздами в державі, що довели К. Маслач і Дж. Голдберг [48;152].

Потужний, та занадто тотальний вплив цих негараздів в Україні і це істотно сприяє вигоранню, насамперед, працівників бюджетної сфери [48;60].

Індивідуально-психологічний фактор, у межах якого основними чинниками професійного вигорання вважаються особливості мотивації та емоційної сфери психіки суб'єкта, насамперед невідповідність між його актуальними потребами і спроможністю задовольнити їх у своїй професійній діяльності, високими очікуваннями щодо праці та її реаліями (впевненість у собі, висока самооцінка, самоповага й усвідомлена самоефективність, гіпервідповідальність, трудоголізм, аффіліація, акцентуації темпераменту й характеру, неекзистенційна установка (чужий життєвий проект), специфіка емпатійності тощо) [48;137;156].

Психоаналітичний фактор, з позицій якого основними причинами професійного вигорання є такі суб'єктні чинники: потреба у схваленні, трудоголізм, авторитаризм, скромність, надмірна чутливість, поведінка за

«типом А», занижена самооцінка, комплекс «месії» («краще, ніж Я, не зробить ніхто») [48].

В. О. Орел створив власну класифікацію факторів професійного вигорання, яку назвав «робочою схемою», і включив у неї такі чинники: індивідуальні, до яких відніс соціально-демографічні (вік, стать, стаж, рівень освіти, сімейний стан), особистісні (локус контролю, самооцінку, нейротизм, екстраверсію, стиль опору, витривалість), професійну мотивацію (рівень домагань, ціннісні орієнтації) та когнітивні процеси (здібності, інтелект); організаційні – умови праці (виробничі перевантаження, брак часу, тривалість робочого дня); зміст праці (кількість клієнтів, гострота їхніх проблем, глибина контактів з ними, участь у прийнятті рішень, самостійність у своїй роботі, зворотний зв'язок); соціально-психологічні (рольовий конфлікт, рольова амбівалентність, соціальна підтримка, зворотний зв'язок) [48;62].

Важливим фактором регуляції професійної діяльності є наявність відповідних регламентуючих документів. При низькому рівні невизначеності та відповідного алгоритму загальних дій, працівник вимушений перебувати у стані невідомості, нестабільності, докладати величезних зусиль для регуляції усіх своїх дій та рішень, за яку несе високу власну особисту моральну відповідальність. Якщо ж є детальна регламентація діяльності та наявність жорстких невідповідних самому призначенню діяльності управлінських рішень, працівник вимушений їх дотримуватись в збиток самому сенсу існування професійної діяльності.

В нашій роботі, ми хочемо акцент зробити саме на цьому, вважаємо, що первинним є зовнішній організаційний психологічний вплив, який призводить до професійного вигорання в діяльності органів прокуратури. Індивідуальні фактори професійного вигорання безперечно є не менш важливими, однак на наш погляд вони існують як другорядні.

### 1.3. Сутність прокурорської діяльності та її психологічні особливості

Успішність будь-якої держави в сучасних умовах визначається розумінням актуальності ролі людського ресурсу, кадрового потенціалу здатністю держави створювати цілісну систему роботи з кадрами, своєчасно та професійно їх відбирати, готувати, залучати до управлінської діяльності з адекватною оцінкою їх діяльності, стимулювати, коригувати їх професійний та психологічний стан, заохочувати до підвищення професійної майстерності [113;120].

У професійній прокурорській діяльності стан захищеності психіки прокурора від дії різноманітних зовнішніх факторів, в тому числі і організаційних стає психологічна безпека, що перешкоджає чи ускладнює формування і функціонування адекватної основи його службової та позаслужбової поведінки і системи суб'єктивного (особистісного) ставлення прокурора до навколишнього оточення, професійного середовища, колег і самого себе [5].

Зазначеним дослідженням визначено, що дія цих факторів на організаційному рівні пов'язана з сучасними умовами праці, обстановкою на робочому місці, соціально-психологічним кліматом у колективі органу прокуратури. На міжособистісному рівні вона відбувається в процесі взаємовідносин з керівниками, іншими прокурорами, колегами по роботі, працівниками суду та органів правопорядку, громадянами тощо. На рівні свідомості людини головним дестабілізуючим фактором в аспекті психологічної безпеки можна назвати суперечливий характер професійної прокурорської діяльності. Така особливість обумовлена двома чинниками: по-перше, жорсткістю юридичних вимог до службової діяльності прокурора (детальною урегульованістю, обмеженістю правових засобів, імперативністю вимог до рішень і дії, що приймаються, обмеженістю дискреційних повноважень тощо), по-друге, творчим характером прокурорської професії, розмаїттям функціональних сфер діяльності і завдань, які має вирішувати

прокурор; незалежністю, процесуальною та професійною самостійністю, яка детермінує високу особисту відповідальність за прийняті рішення, якими підтверджено, що ця суперечливість діяльності прокурора породжує її стресогенний характер [5].

На думку Кобця О.В. зовнішні фактори, які приводять до професійної деформації працівників прокуратури, слід вважати як недоліки, в основі яких лежать причини, обумовлені умовами суспільного життя. Зокрема, системою політичної та економічної організації суспільства, недоліками в організації управління прокурорською системою, порушеннях принципів незалежності прокуратури при виконанні своїх повноважень. Внутрішні ж фактори, які призводять до професійної деформації працівників прокуратури, обумовлюються недоліками самої правозахисної системи та характером професійної діяльності [40].

Прокуратура України відповідно до норм Конституції України та чинного законодавства є незалежною державною єдиною централізованою системою, що на підставі і в межах своїх повноважень і у спосіб, передбачений законодавством [49], виконує покладені на неї функції, здійснює діяльність із захисту від протиправних посягань на права, свободи та обов'язки людини і громадянина, захищає інтереси суспільства й держави [119].

Системний аналіз ст.ст. 15–20 Закону України «Про прокуратуру» та змісту Кодексу професійної етики та поведінки прокурорів дозволяє дійти висновку, що правовий статус, яким наділений прокурор, являє собою сукупність взаємопов'язаних його прав та обов'язків, а також професійних гарантій і службових обмежень, визначених на законодавчому рівні, безумовне дотримання яких є запорукою реалізації конституційних функцій прокуратури виключно у спосіб, передбачений Конституцією та законами України [47;91;119].

В контексті Закону України «Про прокуратуру» від 14 жовтня 2014 року конституційно-правовий статус прокуратури України розглядається як правовий. Його сутність складають сукупність формально визначених

правових норм, які закріплюють: а) уніфіковані права та обов'язки прокурорів при реалізації ними конституційних функцій органів прокуратури; б) організаційно-управлінські (адміністративні) функції прокурора; в) гарантії їхньої діяльності; г) єдині вимоги до осіб, які претендують на заміщення посад в органах прокуратури, процедуру відбору, прийняття на службу та її проходження; ґ) відповідальність прокурорів; фінансування та матеріальне (зокрема соціальне) забезпечення прокурорів; д) правила професійної етики та поведінки прокурорів. Важливими елементами правил професійної етики та поведінки прокурорів є принципи професійної діяльності, загальні обов'язки прокурора, гарантії його незалежності, обмеження (щодо участі в політичній діяльності та сумісництва, недопущення конфлікту інтересів та ін.), основні вимоги до позаслужбової поведінки працівника прокуратури тощо, відповідальність за порушення вказаних положень [49;119].

Прокурор постійно знаходиться під пильним спостереженням з боку суспільства, міжнародних організацій, Генерального прокурора та безпосереднього керівника тощо. Тому безперечно професійна діяльність прокурора належить до сфер комунікативної діяльності «людина-людина» та вимагає високого рівня особистісного та емоційного контакту від прокурора. Це приносить відчуття задоволення від розуміння соціальної користі власної персони, відчуття єдності із іншими. Водночас, професії такого типу пов'язані із високим рівнем стресу. Прокурор, який виконує складні конституційні функції при виконанні своїх обов'язків постійно спілкується або зі слідчими, посадовими особами різних підрозділів Національної поліції України, Служби безпеки України, потерпілими, підозрюваними тощо тому, вони абсолютно не є винятком із цього правила.

Прокурор як особистість, майже весь час потрапляє у стресові ситуації, як під час виконання своїх безпосередніх обов'язків, так через суперечки або конфлікти з колегами, із судовими працівниками, керівництвом. Не менш важливим «суб'єктом нагляду» за прокурором є активісти, громадськість. Прокурор постійно потрапляє в поле їх зору і здається, що громадськість

шаленіє та отримує «ковток свіжого повітря» від самої лише нагоди засвітитися на каналах «Ютубу» або інших соціальних мережах з негативним саквояжем звинувачень в адресу прокурорів, це стало «модним» в наш час, оскільки відсутня відповідальність, наразі просто та легко познущатися над прокурором не цураючись застосовувати нецензурну лексику та образливі слова, не знаючи подекуди взагалі нічого про прокурора та його діяльність.

На нашу думку, однією з причин такого принизливого, зухвалоного відношення, явної неповаги, неприязні та недовіри з боку громадськості до прокурорів стала безпосередньо абстрактна критика Генерального прокурора стосовно прокурорів та навіювання громадськості про «усіх злиднів прокурорів». Недовіра населення до органів прокуратури почалась подекуди і звідси. Загальний галас про те, що «усі» прокурори є ставлениками олигархів, корупціонери, некомпетентні, привів до «заочно» негативного відношення людей до самої посади прокурора. Таким чином у населення від такого психологічного впливу і закріпилася у свідомості так би мовити «латентно закріплена стигматизація» відносно прокурорів. З чого можна припустити про нереальність здійснення цієї мети, а саме щодо відновлення довіри.

Аналіз ситуацій, в які останнім часом потрапляють усі сфери нашого життя доводять до думки, що щоразу після зміни Вищого керівництва країни кожний раз «усі» звинувачують прокурорів, проводяться реформи, вважалось би досягли поставленої мети. Однак - ні, знову приходить інша влада і все починається з початку. Зовсім інше питання, що в самій цій площині, системного аналізу цих звинувачень ніхто не робить, з прокурорами не радяться, організаційні питання щодо її діяльності вирішується без думки самих прокурорів. Тобто можна припустити, що сама організація, стає політизованою, керованою ззовні та цілеспрямовано налаштована на знищення морального духу, стійкості колективу прокуратури. Під прикриттям постійних звинувачень в бік працівників, вище керівництво намагається прикрити дійсну картину своїх намірів, в плани яких психологічна безпека прокурорів, а саме їх вигорання на порядок денний не ставиться.

Однак, кожна професія важлива та потрібна. Кожний спеціаліст, якщо він обрав колись напрямок своєї діяльності та присвятив цьому своє життя, який не має дисциплінарних, адміністративних, кримінальних правопорушень, він є фахівцем. Але, якщо деінде висвітлюється негативна поведінка одного прокурора, що не можна виключати, потрібно донести та довести до громадськості конкретними прикладами та обґрунтованою підозрою, з подальшим обвинувальним актом, вироком суду. З цього потрібно і починати. Однак від одиничних випадків недоброчесності прокурора автоматично «затаврованими» вважаються усі прокурори.

Голосливо звинувачувати прокурорів в усіх бідах країни, постійно ображати своїх підлеглих, масово без конкретики принижувати їх честь та гідність «загальним звинуваченням», в решті-решт через такий психологічний тиск самі прокурори відчують колективний відчай, афективні прояви: емоційне вигорання та депресію, тривожність, занепад та сором за те, що колись обрали цю професію. Прокурори відчуваючи постійний емоційний стрес, зневіряються в єдність командного духу, в єдність загальної мети, при цьому емоційно та професійно вигорають.

Основною метою діяльності прокурорів є захист від протиправних посягань на права, свободи та обов'язки людини і громадянина, інтереси суспільства й держави. І це є основою діяльності органів прокуратури, тому що догматичною нормою закріплено, що людина є найвищою соціальною цінністю в нашій державі. Тоді виникає логічне питання, чим прокурор не така ж людина? Громадяни звертаються до прокуратури за захистом своїх прав. А куди звертатись прокурору, як громадянину, хто захистить його права. Прокурору як громадянину та працівнику прокуратури зверталися до керівництва прокуратури, яка сама поставила прокурора в такі психологічні умови нетерпимості. Відповідь на це питання можна надати лише через призму законодавчих норм до яких може звернутись особа, чиї права порушенні (відповідно до Кодексу адміністративного судочинства України), прокурор може звернутися лише до суду за захистом свого порушеного права.

Але, в жодній демократичній країні Світу прилюдно не принижують та морально, психологічно не деморалізують прокурорів. В цивілізованих країнах світу, прокурор – взірець справедливості та гуманності. На нашу думку, довіра населення до органів прокуратури відновиться тоді, коли перш за все керівництво прокуратури не буде займатися необґрунтованими звинуваченнями, спекулятивним популізмом, зупиняться публічно та штучно підривати довіру до прокуратури через їх критику та навіювання, буде визначати та поважати честь та гідність прокурорів, позитивно налаштовувати та мотивувати їх, шанувати та цінувати кожного з них, справедливо визначати межі дискреційних повноважень, відстоювати та гарантувати незалежність прокурорів, тим самим «плити в одному човні, де капітан залишає корабль разом з командою, а не викидувати, команду за борт, хизуючись цим та вважаючи це великим досягненням».

Зазначені образи та стресові реакції, які виникають у прокурорів на вищевикладене, також можна віднести як складова «емоційного вигорання».

У результаті професіонали різного віку з різним досвідом раптово відчують розгубленість і втрачають інтерес до своєї роботи.

Помилково вважати, що представники так званих «комунікативних» професії кращі за спеціалістів решти галузей, які можуть подолати тиск, знайти успішні рішення особистих та професійних проблем або ігнорувати ці проблеми як вторинний стимул завдяки хорошим навичкам спілкування. Цей високоякісний фахівець у галузі «спілкування» і може відчувати такі явища, як «професійне вигорання». Прокурори не є винятком з цього правила. Можна також говорити про багато інших причин цього явища: соціальні (низький рівень гарантій та незалежності прокурора, рівень заробітної плати, сімейні проблеми, побутові проблеми), перевантаження під час судових засідань та готування до них, спілкування з потерпілими, підозрюваними та колегами. Однак найголовнішим наслідком цього є те, за наявності «вигорання», прокурори не можуть опанувати сучасними методами швидкого відновлення своїх психологічних сил і наявність (у прямій або непрямій формі) шкідливих



емоційних звичок таких, як образливість, дратівливість та гнів, фрустрацію через зовнішній тиск, який постійно підживлюється.

Діяльність прокурора, пов'язана з великою кількістю нервових та психічних навантажень. В основному це психологічні, організаційні труднощі, прокурору постійно потрібно «бути у формі», надмірні контакти упродовж робочого дня, нестача часу, перевантаження, соціальна оцінка.

Ще одним психологічним фактором прокурорської діяльності, який пов'язаний з вимогами професійної доброчесності прокурора (загалом), і конфліктом інтересів (внутрішньо-особистісним конфліктом), що доволі часто виникає у свідомості прокурора під час виконання службових обов'язків і позаслужбової поведінки (зокрема). Адже при реалізації прокурорських повноважень він діє на підставі закону, наприклад, п. 6 ч. 1 ст. 3, ст. 18 та інші Закону України «Про прокуратуру», ст. ст. 8, 14, 19, 21, 22 Кодексу професійної етики та поведінки прокурорів тощо[47;91], неупереджено, незважаючи на приватні інтереси або особисте ставлення до будь-яких подій та осіб, не спираючись на свої власні ідеологічні, релігійні або інші особисті погляди чи переконання. Крім того, прокурор мусить уникати особистих зв'язків, фінансових і ділових взаємовідносин, що можуть вплинути на неупередженість і об'єктивність виконання професійних обов'язків, скомпрометувати статуспрокурора, не допускати дій, висловлювань і поведінки, які можуть зашкодити його репутації та авторитету прокуратури, викликати негативний суспільний резонанс. Варто підкреслити, що в зв'язку з вищезначеними обставинами професійна діяльність прокурора зумовлює об'єктивні труднощі соціальної взаємодії та передбачає необхідність серйозних обмежень у його поведінці: скорочену можливість для улюблених занять, обмежене коло особистісного спілкування, утруднені або припинені зв'язки з рідними і близькими, неминучу відмову від деяких видів активності та звичок заради інтересів прокурорської служби і виконання вимог правил професійної етики прокурора. Відтак, наведені негативні чинники професійної діяльності прокурора характеризуються загальним (неспецифічним) впливом

на психіку людини, що гальмує реалізацію звичних, відпрацьованих раніше дій, які нею успішно виконувалися у відносно спокійних умовах професійної взаємодії. Разом з тим наявність значної кількості психотравмуючих і стресогенних чинників, які супроводжують професійну прокурорську діяльність, створюють постійну психологічну напруженість, якою потерпає прокурор, внаслідок чого відбувається виникнення стресового стану [5].

Слушним на наш погляд є рекомендації науковців [5] щодо протидії розвитку синдрому емоційного (професійного) вигорання прокурора та створення стану захищеності його психіки від інших негативних чинників. Запропонована теоретична модель науковцями щодо психологічної безпеки особистості прокурора включає в себе три рівні:

1. Організаційно-правовий рівень, на якому мають вирішуватися питання, що пов'язані з посиленням прокурорської незалежності, оптимізацією організації та управління в органах прокуратури, поліпшенням умов праці прокурорів. В нормативно-правовому аспекті організації роботи потрібно: а) внести зміни до законодавства, якими забезпечити відновлення функціонування органів прокурорського самоврядування, Кваліфікаційно-дисциплінарної комісії прокурорів, порядку відбору й призначення прокурорів на адміністративні посади (передусім, на посади керівників органів прокуратури), притягнення прокурорів до дисциплінарної відповідальності тощо; б) привести у відповідність до міжнародних стандартів процедуру проведення атестації прокурорів, що здійснюється відповідно до розділу II «Прикінцеві і перехідні положення» Закону України від 19 вересня 2019 року № 113-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо першочергових заходів із реформи органів прокуратури». Зокрема, варто мінімізувати суб'єктивні чинники та фактори зовнішнього впливу на формування складу та діяльність кадрових комісій Офісу Генерального прокурора, кадрових обласних прокуратур. Доцільно також встановити обов'язкове ведення протоколу засідання таких комісій із фіксацією технічними засобами. Особливо це стосується проведення співбесіди з метою

виявлення відповідності прокурора вимогам професійної компетентності, професійної етики та доброчесності; в) розробити на основі наукової організації праці та прийняти порядок вимірювання та регулювання навантаження на прокурорів; г) впровадити релевантну та валідну систему індивідуального оцінювання якості роботи прокурорів, замінивши нею зазначену вище атестацію прокурорів.

2. Інтерсуб'єктний рівень – зумовлює оптимізацію взаємовідносин з колегами, підлеглими працівниками, учасниками судочинства.

3. Індивідуальний рівень характеризує а) профілактика: вироблення адаптивних форм поведінки, застосування захисних психологічних механізмів; б) лікування клінічних проявів у разі враження психосоматичної системи або виникнення хворобливого стану.

Найефективнішою формою засвоєння й розвитку адаптивних форм поведінки особистості з метою профілактики стресового стану та протидії стресорам професійної діяльності прокурора дослідники вважають проведення психологічних тренінгів, які під час підвищення кваліфікації успішно проходили слухачі Національної академії прокуратури України. У процесі проведеного дослідження доведено, що здійснення спеціальної підготовки кандидатів на посаду прокурора та постійної підготовки прокурорів у режимі підвищення професійної кваліфікації передбачає формування та розвиток аутопсихологічної компетентності. Будучи компонентом психологічної компетентності прокурора, аутопсихологічна компетентність є інтегральним показником здатності особистості до самокорекції, що охоплює психофізіологічний, психічний, соціальний і духовний рівні психічного життя (самопізнання, вміння вивчати себе, самооцінка, самоконтроль, уміння управляти своїм психологічним станом і працездатністю, самоефективність). Тому для забезпечення психологічної безпеки особистості прокурора важливу роль відіграє індивідуальний рівень, на якому має бути реалізована психологічна самопідготовка, що здійснюється самим прокурором з використанням раніше отриманих психологічних знань,

умінь і навичок. Адже це обумовлено потребою самостійно протидіяти стресорам і протистояти виникаючим негативним емоційним переживанням, що з'являються під впливом психотравмуючих і стресогенних чинників професійної прокурорської діяльності [5].

З огляду на викладені у цьому підрозділі основних характеристик діяльності органів прокуратури, на нашу думку, також заслуговує увагу не менш важливого «доктринального (законодавчого)» фактору. Оскільки саме із законодавчих актів, які є «основними настільними підручниками» в діяльності прокурорів та безперечно стають в причинно-наслідковому зв'язку звинекненням професійного вигорання прокурорів.

З урахуванням зазначеного, нами у наступному підрозділі вважається за необхідним проаналізувати Закон України щодо першочергових заходів із реформування органів прокуратури [95], в якому містяться положення щодо проходження прокурорами атестації та проаналізувати наслідки цієї атестації, з оглядом на судову практику адміністративних судів.

#### **1.4. Аналіз законодавчих актів атестації прокурорів, їх наслідки, вплив на професійне вигорання**

Процес реформування прокуратури – це сукупність цілеспрямованих дій, з метою становлення та розвитку даного органу в цілому.

Виходячи з теорії і практики законотворення, діяльність держави, спрямована на врегулювання функціонування системи органів прокуратури України, відбивається в конкретних нормотворчих діях з прийняття нормативно-правових актів. Тому для сталого правового розвитку України потрібне прийняття обґрунтованих і доцільних правових норм, які складатимуть базис внутрішньої державної політики. Незважаючи на те, що

основні аспекти конституційно-правового статусу прокуратури в Україні закріплені в Конституції України та Законі України «Про прокуратуру», можна побачити положення ряду законодавчих актів, що регулюють права, обов'язки й відповідальність органів прокуратури, не відповідають положенням Основного Закону.

Якщо взяти для прикладу недовіру громадян до прокурорів, що проявляється через принизливе, зухвале відношення до прокурорів з боку громадськості, до цього могли призвести і такі негативні чинники, які не осмислюються громадянами на кшталт критичного мислення, лише «прийнято на віру, як така, ніби є аксіомою». Депутати Верховної ради України, які обрані громадянами України, не проходили жодного іспиту на знання хоча б Державної мови, знання Основного Закону України Конституції України або Регламенту Верховної ради, знання міжнародних документів, які ратифіковані нашою країною (Європейська конвенція по правам людини, щодо виконання рішень ЄСПЛ тощо), цих справедливих на наш погляд вимог не передбачено в жодному законодавстві України та це сприймається ніби правильним. В той час, коли по всій Державі майже на усіх напрямках проводять конкурсні відбори на державні посади та робиться акцент на потрібності таких конкурсів, їх прозорості тощо. Громадяни України не в змозі змусити народних депутатів прийняти такий Закон (відсутня законодавча норма), який би передбачав для народних обранців обов'язкові якісь мінімальні вимоги для зайняття таких високих посад, та й міжнародні організації / партнери цього не вимагають. А виходить, що (принаймні так склалося в нашій країні), що якщо міжнародні партнери цього не вимагають, відповідно це і не потрібно. Самі ж депутати не будуть собі шкодити, тому і не виникає ані бажання, ані необхідності вносити будь-який законопроект добровільно з таких питань. Враження нібито, чомусь зовсім не ставиться під сумнів депутатська непрофесійність, а якщо виникають з цього питання, то нічого для цього не робиться. Відсутні належні законодавчі механізми для цього. Якщо необхідно внести зміни до Конституції України щодо суддів, прокурорів, це здійснюється миттєво, а щодо конституційних

змін з вимогами на зайняття посад для народних обранців навіть не замислюються. Така соціальна та державна несправедливість ставить їх у привілейоване становище (їх потрібно лише народно обрати, але ж іншого і не вимагається, це обрання зобов'язує в той чи іншій мірі, без жодних іспитів). Народні обранці повинні мати обов'язки щодо щонайменше з кваліфікаційної атестації ще на етапі коли висунута кандидата в депутати, потрібно мати вищу юридичну освіту, а у подальшому потрібно підтверджувати свою кваліфікацію через 2 роки після складення присяги депутата, через публічні іспити. Це б змогло би щонайменше зменшити ризики визнання неконституційності Законів України, які приймаються з реальною уявою про те, що відповідає Конституції України, а що ні, відповідно обдумано підходити до голосування, а не голосувати в «турборежимі», «сприймати на віру, без вивчення проекту Закону» за ті законодавчі акти, які порушують права та свободи громадян. Виконання цих задумів можливо лише після внесення відповідних змін до Конституції, прийняття відповідних змін до спеціалізованого Закону, визначення механізму атестації депутатів та складення повноважень депутата у разі її не проходження. Це б покращило суспільну довіру, ці заходи відповідали б реаліям цього часу.

Отже, Верховною радою України прийнято Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо першочергових заходів із реформи органів прокуратури», яким визначено зменшити загальну чисельність прокурорів з 15000 до 10000 осіб через атестацію прокурорів[95]. Причиною такого майбутнього скорочення слугували міжнародні зобов'язання, які взяла на себе Україна перед західними партнерами. Для реалізації цих задумів, відповідно, остання залучилася з їх боку фінансовою підтримкою. Цим Законом України прокурори поставлені в умови безальтернативного вибору щодо подальшого працевлаштування, залишення на своїх посадах, в нерівні умови порівняно як з іншими професіями, так і з іншими прокурорами, які мають єдиний статус та працюють в єдиній системі органів прокуратури; з умовами коли прокурор під час виконання професійних

обов'язків діє в межах і на підставі Закону, - з однієї сторони, стоїть на захисті Закону, - з іншої, та вимушений виконувати вимоги Закону, конституційність якого ставиться під сумнів; Закон який погіршує існуючі права прокурорів, що нівелюється з вимогами Верховенства права, є неприпустимим в правовій державі та приводить до юридичної невизначеності.

Доктринальним врегулюванням висуваються умови для залишення на посаді саме «діючих» прокурорів, де є рішення кадрової комісії про успішне проходження атестації, які виносяться із застосуванням дискреційних повноважень членами кадрової комісії, тим самим через зовнішнє втручання нівелюються гарантії незалежності прокурора, вони поставлені під сумнів вищим керівництвом Держави та підтримано вищим керівництвом Генеральної прокуратури України. Зазначені дії, не можуть не сколихнути у прокурора жодної емоційної реакції. В органах прокуратури працюють такі ж самі люди, які теж відчувають страхи, переживають стреси в повсякденному бутті, вдома, на роботі, чогось бояться або пригнічуються весь час перебуваючи під впливом громадськості, відчувають стрес, фрустрацію, депресію, що не може не оминати їх від такого явища, як професійне вигорання. Аналіз ситуації, в якій останнім часом потрапляють усі сфери нашого життя саме через критичне мислення доводять до думки, що щоразу після зміни Вищого керівництва країни кожний раз «усі» звинувачують прокурорів, проводяться реформи, вважалось би досягли поставленої мети. Однак - ні, знову приходить інша влада і все починається з початку. Кожна нова влада звинувачує «владних попередників», а до «цапів та зрадників» потрапляють лише прості працівники, прокурори. Зовсім інше питання, що в самій цій площині, системного аналізу цих звинувачень ніхто не робить, з прокурорами не радяться, організаційні питання щодо її діяльності вирішується десь «за лаштунками» без думки працівників прокуратури. Тобто можна припустити, що сама організація стає політизованою, керована ззовні, сприяє та цілеспрямовано підживлює незадоволеність задля знищення, подавлення, придушення морального духу стійкості осередка колективу

прокуратури. Під прикриттям постійних звинувачень в бік працівників, справляється враження перекидання усієї відповідальності лише на підлеглих, можливо задля прикриття дійсної картини своїх намірів, в плани яких психологічна безпека прокурорів, їх вигорання на порядок денний не ставиться, як з боку керівництва, так і з боку законодавців, міжнародних партнерів тощо. Таким чином емоційна безпека та психічне здоров'я прокурорів під загрозою.

Щонайменше керівництво Офісу Генеральної прокуратури та обласні керівники тощо повинні турбуватися, задля непоширення професійного вигорання серед особового складу, але це питання наразі не на часі. Єдиною метою залишається завершення розпочатої атестації діючих прокурорів та проведення добору «нових облич або нової крові» з осіб, які не працювали в органах прокуратури. При цьому продовжувати наполегливо висвітлювати у засобах масової інформації ілюзорні навіювання про очищення прокуратури, фрагментарно зазначаючи про успішність проведеної реформи та як початок відновленої довіри населення, без об'єктивної реальної картини та висвітлення наслідків реформи, тактично «омінаючи» картину шалених позовних заяв з приводу атестації, не висвітленні реальних ситуацій атестації, в які потрапляли прокурори під час її проходження та за наслідками яких прийняті рішення про неуспішне проходження атестації, реальних сум, які компенсуються за вимушений прогул при поновленні на роботі за рішеннями судів.

На наш погляд до цього призвели не тільки не обдуманні дії керівництва Генеральної прокуратури, а злагождені, за домовленості спеціально та спільно з депутатами Верховної ради (як виконавці при прийнятті Закону України, яким запроваджено саму реформу), так і Президентом України, який вніс цей Закон як невідкладний до ВРУ, для того, щоб надати міжнародним партнерам таким чином відповідних «гарантій на плідну подальшу роботу». Однак, за будь-який суб'єктивізм, як може на перший погляд здатися, якщо не здійснювати та не прослідковувати саме дійсний «ланцюжок» та аналіз таких перебудов в Країні, в нашій країні настане масове «вигорання» до будь-чого.



Слушною та фундаментальною на наш погляд, є думка суддів Конституційного Суду України, викладена у рішенні, де зазначено, що «п.2.1. - однією із засад українського конституційного ладу є „верховенство права“ (правовладдя), що його виражено через формулу: „В Україні визнається і діє принцип верховенства права“ (частина перша статті 8 Конституції України). „Верховенство права“ (правовладдя) як невідокремний елемент системи цінностей, що їх покладено в основу сучасного європейського правопорядку, належить до тріади принципів спільної спадщини європейських народів поряд із такими її складниками, як правдива демократія й людські права. У рамках спільного юридичного простору Європи існує консенсус щодо стрижневих елементів правовладдя, які є не лише формальними, а й субстантивними (матеріальними). Такими стрижневими елементами є: 1) законність - включно з прозорою, підзвітною та демократичною процедурою запровадження приписів права; 2) юридична визначеність; 3) заборона свавільності; 4) доступ до правосуддя в незалежних і безсторонніх судах - включно із судовим контролем щодо адміністративних актів (дій); 5) дотримання людських прав; б) недискримінація та рівність перед законом (Доповідь про правовладдя, схвалена Європейською Комісією „За демократію через право“ (Венеційська Комісія), CDL-AD(2011)003rev, § 41). Українська формула правовладдя як засади національного конституційного ладу є двоскладовою: відповідно до першого складника „верховенство права в Україні визнається“, відповідно до другого - „верховенство права в Україні діє“. Що стосується першого - імперативу визнання правовладдя державою, то Україна виконала його як на міжнародному рівні (шляхом приєднання до Статуту Ради Європи та ратифікації Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод 1950 року), так і на національному (шляхом унормування принципу верховенства права передусім у розділі I „Загальні засади“ Конституції України, завдяки чому він сукупно з іншими принципами цього розділу визначає український конституційний лад, а також шляхом унормування цього принципу у звичайних законах держави як керівного для діяльності різних органів

державної влади). Другий складник „верховенства права“ (правовладдя) висуває імператив його дієвості, тобто ефективності, чим, власне, і здійснюється забезпечення його практичної значущості. Ідеться насамперед про сукупність національних інституцій, механізмів і процедур, що є доконечними для того, щоб особа була спроможною володіти людською гідністю та захистити себе від свавільних дій держави (її органів і посадових осіб). Цей складник спрямовано здебільшого на вимогу щодо наявності в політичній та юридичній системах держави тих інституційних (структурних) елементів, що в поєднанні з відповідними юридичними процедурами забезпечують інституційний та процесовий механізми верховенства права (правовладдя). Особливу роль у системі інституційного забезпечення „верховенства права“ (правовладдя) відведено судовій владі загалом, а зокрема - конституційному й адміністративному видам судочинства. Саме ці два види судочинства покликані забезпечувати узгоджений характер усієї юридичної системи в умовах співіснування суперечливих норм, завдяки чому досягається дієвість верховенства права (правовладдя), тобто його ефективність.

Принцип верховенства права (правовладдя) вимагає суддівської дії у ситуаціях, коли співіснують суперечливі норми одного ієрархічного рівня. У таких ситуаціях до судів різних видів юрисдикції висунуто вимогу застосовувати класичні для юридичної практики формули (принципи): „закон пізніший має перевагу над давнішим“ (*lex posterior derogat priori*) - „закон спеціальний має перевагу над загальним“ (*lex specialis derogat generali*) - „закон загальний пізніший не має переваги над спеціальним давнішим“ (*lex posterior generalis non derogat priori specialis*). Якщо суд не застосовує цих формул (принципів) за обставин, що вимагають від нього їх застосування, то принцип верховенства права (правовладдя) втрачає свою дієвість» [107].

Загальноновизнано, що однією з вимог принципу верховенства права (правовладдя) є вимога юридичної визначеності (як принцип), на що Конституційний Суд України неодноразово вказував у своїх висновках і

рішеннях. Принцип юридичної визначеності є істотно важливим у питаннях довіри до судової системи загалом та дієвості верховенства права (правовладдя) [107].

З цією метою, зупинимося докладніше на аналізі Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо першочергових заходів із реформи органів прокуратури» [95] та Порядку проходження атестації прокурорами, затверджених наказом Генерального прокурора зі змінами[64] та наведемо приклади ситуацій, з якими зіштовхнулися під час атестації прокурори та їх результати за позовною діяльністю прокурорів, які викладені судовими органами у своїх правових позиціях – рішеннях та постановках. Вважаймо, що здебільшого ці ситуації з її наслідками прогнозовані на мисленнєвому рівні прокурорами та стали подекуди тим поштовхом, причиною для «запуску» професійного вигорання прокурорів.

На наш погляд, саме із запровадженням атестації прокурорів та прогалинами законодавства, через несистемність, непослідовність, непередбачуваність та неконституційність цього Закону, який регулює процедуру атестації призводить до юридичної невизначеності, оскільки в прокурорів відчувається крах легітимних очікувань, що є несумісним з вимогою юридичної визначеності як складового елемента принципу верховенства права (правовладдя) і є одним з зовнішніх законодавчих (доктринальних) факторів, який призводить до вигорання прокурорів.

Вигорання можливо не лише на емоційній сфері та в трудовій діяльності, але і в повсякденному житті, змінах, які відбуваються в нашій країні на тлі постійних реформ, змінах, які не в кращу сторону висвітлюють нашу країну на міжнародній арені, декларуючі нашу країну як суверенною і незалежною, демократичною, соціальною, правовою державою[49], за якими ми спостерігаємо останнім часом та можемо бачити багато подій, які не відповідають цим гарантіям.

Якщо, Україна задекларувала себе як правову державу, де основним законом виступає Конституція України, яка є нормою прямої дії, то Закони

України повинні прийматися з урахуванням положень норм Конституції України[49].

Як вже зазначалось вище, в Україні визнається і діє принцип верховенства права. Конституція України має найвищу юридичну силу. Закони та інші нормативно-правові акти приймаються на основі Конституції України і повинні відповідати їй. Норми Конституції України є нормами прямої дії. Звернення до суду для захисту конституційних прав і свобод людини і громадянина безпосередньо на підставі Конституції України гарантується (ст.8). Усі люди є вільні і рівні у своїй гідності та правах. Права і свободи людини є невідчужуваними та непорушними (ст.21). Права і свободи людини і громадянина, закріплені Конституцією, не є вичерпними. Конституційні права і свободи гарантуються і не можуть бути скасовані. При прийнятті нових законів або внесенні змін до чинних законів не допускається звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод (ст.22). Кожна людина має право на вільний розвиток своєї особистості, якщо при цьому не порушуються права і свободи інших людей, та має обов'язки перед суспільством, в якому забезпечується вільний і всебічний розвиток її особистості (ст.24). Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або наяку вільно погоджується. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, ...Кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом... Громадянам гарантується захист від незаконного звільнення. Право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом(ст.43) [49].

Конституційним судом України у своєму рішенні зазначено, що одним із найвагоміших наслідків конституційної реформи 2016 року стосовно організації державної влади в Україні є те, що з набранням чинності Законом України „Про внесення змін до Конституції України (щодо правосуддя)“ від 2 червня 2016 року № 1401-VIII (далі - Закон № 1401-VIII) інститут прокуратури втратив відокремлений статус у структурі державної влади. Той характер, що

його було надано прокуратурі за приписами Конституції України 1996 року, Венеційська Комісія свого часу назвала „самостійною (четвертою) підпорою державної влади, що попередньо була властивою Радянській системі“ (Висновок щодо законопроекту про конституційні зміни стосовно прокуратури, CDL-AD(2006)029, § 10). Натомість за новим українським конституційним правопорядком прокуратуру як інститут, що виконує функцію кримінального переслідування, структурно вмонтовано в загальну систему правосуддя. На це вказує, зокрема, стаття 131-1 Конституції України [49]. Таку спрямованість конституційної реформи обумовлювала потреба в усуненні з українського конституційного правопорядку залишків радянської системи влади з тим, щоб перетворити прокуратуру радянського зразка (інституційним елементом якої за приписом пункту 9 розділу XV „Перехідні положення“ Конституції України в редакції до внесення змін Законом № 1401-VIII була, зокрема, функція „нагляду за додержанням і застосуванням законів“, відома як „функція загального нагляду“) на такий інститут національної юридичної системи, що відповідав би європейським стандартам відповідно до взятого Україною зобов'язання ще при вступі до Ради Європи у 1995 році - „змінити роль і функції прокуратури (зокрема щодо здійснення загального нагляду за законністю) шляхом видозмінення цього інституту в орган, сумісний зі стандартами Ради Європи“ (Висновок Парламентської Асамблеї Ради Європи від 26 вересня 1995 року № 190(1995), § 11.6). Вибір України на користь того, щоб незалежна служба кримінального переслідування стала частиною судової влади, заздалегідь отримав схвальну оцінку Венеційської Комісії (Висновок щодо законопроекту про конституційні зміни стосовно прокуратури, CDL-AD(2006)029, § 13) [107].

Проте не лише структурне положення статті 131-1 Конституції України визначає нове місце прокуратури в системі державної влади України. Те, що прокуратура належить до української системи правосуддя, опосередковано впливає також із того припису Конституції України, відповідно до якого саме в системі правосуддя згідно із законом утворюються та діють органи та

установи, що провадять стосовно суддів і прокурорів рівнозначно - їх добір, професійну підготовку, оцінювання та розгляд справ щодо їх дисциплінарної відповідальності (частина десята статті 131). Річ у тім, що прокурор, діючи від імені суспільства загалом, як і суддя, діючи від імені держави, при виконанні своїх професійних обов'язків на посаді має чинити справедливо й безсторонньо. Прокуророві, подібно судді, не належить виконувати професійні обов'язки за наявності приватного інтересу. На прокурора, як і на суддю, поширюються певні обмеження, обумовлені потребою забезпечити його безсторонність і добросовісність. У Бордоській декларації „Судді та прокурори в демократичному суспільстві“, що її 8 грудня 2009 року ухвалили спільно Консультативна Рада європейських суддів [Висновок № 12(2009)] і Консультативна Рада європейських прокурорів [Висновок № 4(2009)], зокрема, зазначено: „Інтерес суспільства полягає в тому, щоб правовладдя було забезпечене в спосіб чинення справедливого, безстороннього й дієвого правосуддя. Прокурорам і суддям належить забезпечувати, щоб на всіх стадіях провадження індивідуальні права й свободи було гарантовано, а суспільний порядок - захищено“ (§ 1); „належне виконання відмінних, але таких, що доповнюють одна одну, ролей суддів і прокурорів є неодмінною гарантією чинення правосуддя в справедливий, безсторонній і дієвий спосіб“ (§ 3); „статус прокурорів має бути гарантовано приписами права якомога вищого рівня, подібно до того, як це здійснено стосовно суддів“ (§ 6). Із професійних обов'язків прокурора випливає потреба в доборі на цю посаду таких осіб, що відповідають особливим кваліфікаційним вимогам. Вимоги до осіб, які мають намір обійняти посаду прокурора, мають бути подібними до тих, що їх висунуто до кандидатів на посаду професійного судді. Подібність професії прокурора за правилами, що застосовуються до професії судді, має поширюватись і на запровадження механізмів та процедур у питаннях професійної підготовки, оцінювання, призначення, кар'єрного зростання, дисциплінарної відповідальності, звільнення прокурорів тощо. У цьому аспекті Венеційська Комісія зазначала: „Є цілком очевидним, що система, за

якої прокурори нарівні з суддями чинять відповідно до найвищих стандартів доброчесності й безсторонності, надає більшого захисту людським правам, ніж система, що покладається лише на суддів“ (Доповідь про європейські стандарти щодо незалежності судової системи: частина II - служба обвинувачення, CDL-AD(2010)040, § 19).

На підставі збігу елементів діяльності прокурорів та суддів як осіб, що їх єднає належність до правничої професії, можна говорити також і про потребу в застосуванні спільного (єдиного) підходу для вирішення питань їх винагороди. Щодо цього Венеційська Комісія зазначала: „Для дієвої та справедливої системи кримінального правосуддя неодмінним, як і для суддів, є те, щоб винагорода відповідала важливості тих завдань, які вона виконує. Достатня винагорода є також потрібною для того, щоб зменшити ризики корупції з боку прокурорів“ (Доповідь про європейські стандарти щодо незалежності судової системи: частина II - служба обвинувачення, CDL-AD(2010)040, § 69)[ 107].

Посилання на рішення Конституційного суду України та на вищезазначені норми Конституції України дають нам на наш погляд обґрунтовану чітку та доктринальну основу, чітке уявлення про діяльність прокурорів, з огляду чого дає нам підстави стверджувати, що це є непорушним, абеткою для кожного прокурора, визначальним та зрозумілим у правовій державі.

В юридичній літературі поняття нормативно-правове регулювання застосовується як вплив на суспільні відносини, за допомогою юридичних норм або лише його форма чи процес, як упорядкування суспільних відносин, або як різновид юридичної функції [119].

Закріплення повноважень прокуратури безпосередньо у розділі VIII«Правосуддя» У Конституції України свідчить про нерозривний зв'язок її діяльності із правосуддям [49].

Згідно зі ст.3 Закону України «Про прокуратуру» діяльність прокуратури ґрунтується на засадах незалежності прокурорів , що передбачає

існування гарантій від незаконного політичного, матеріального чи іншого впливу на прокурора [91].

Незалежність прокурорів гарантується Конституцією України, в тому числі Законом України «Про прокуратуру» і забезпечується, зокрема, особливим порядком їх призначення на посаду та звільнення з посади, заборонаю впливу на них у будь-який спосіб [91].

Правові засади організації і діяльності прокуратури України, статус прокурорів, порядок здійснення прокурорського самоврядування, а також систему прокуратури України регулює Закон України "Про прокуратуру" від 14 жовтня 2014 року № 1697-VII (далі - Закон № 1697-VII). А оскільки він визначає юридичні засади організації та діяльності всієї системи прокуратури, статус прокурорів, порядок здійснення прокурорського самоврядування, то він є спеціальним законом (*lexspecialis*) [107].

В Законі України «Про прокуратуру» у статті 4 передбачено, що організація та діяльність прокуратури України, статус прокурорів визначаються Конституцією України, цим та іншими законами України, чинними міжнародними договорами, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України. Прокурори в Україні мають єдиний статус незалежно від місця прокуратури в системі прокуратури України чи адміністративної посади, яку прокурор обіймає у прокуратурі (частина друга статті 15 Закону №1697-VII). Частиною третьою статті 16 Закону № 1697-VII визначено, що прокурор призначається на посаду безстроково та може бути звільнений з посади, його повноваження на посаді можуть бути припинені лише з підстав та в порядку, передбачених законом [91].

На тлі перевантаженої професійної та напруженої діяльності прокурорів, шаленим темпом роботи, не забезпеченням незалежності від впливу зовнішніх факторів та не виконання Державою своїх зобов'язання щодо забезпечення гарантій незалежності прокурорам, Верховною Радою України приймається Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо



першочергових заходів із реформи органів прокуратури», від 19.09.2019, який набрав чинності з 25 вересня 2019 року [95].

В пояснювальній записці до проекту цього Закону визначалось, що ціллю і завдання законопроекту є запровадження першочергових і, багато в чому, тимчасових заходів, пов'язаних передусім із кадровим перезавантаженням органів прокуратури шляхом атестації чинних прокурорів та законопроектом вносяться зміни до Закону України «Про прокуратуру», а також до низки інших Законів, пов'язаних переважно із необхідністю зміни назв органів прокуратури [82], що на наш погляд не відповідає дійсності, про що мова піде нижче.

У висновку Комітету Верховної Ради України з питань інтеграції України з Європейським Союзом щодо проекту Закону «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо першочергових заходів із реформи органів прокуратури» зазначалось, що Положення законопроекту щодо надання права Генеральному прокурору особисто визначати порядок утворення, перелік, територіальну юрисдикцію, порядок реорганізації та ліквідації обласних та окружних прокуратур, їх компетенцію, структуру і штат потребують доопрацювання і доповнення нормами, що гарантують прозорість та відповідальність, і мають бути співмірними з тими повноваженнями, які покладаються на Генерального Прокурора з метою виконання вищезазначених повноважень ефективно і у відповідності з європейськими стандартами та конституційними принципами [22].

Необмежені повноваження Генерального Прокурора можуть призвести до свавілля і зловживання владою, що порушує основні принципи державного управління такі як демократія, верховенство права, повага до прав людини і основоположних свобод. Комітетом зроблено висновок, що проект Закону потребує доопрацювання з метою приведення його положень у відповідність з правом Європейського Союзу та європейськими стандартами, а також з метою утвердження верховенства права та укріплення правоохоронних інституцій [22].

В той же час, аналізуючи висновок Комітету Верховної Ради України з питань правової політики, який очолювала нині діючий Генеральний прокурор Венедіктова І.В. встановлено, що «Комітет дійшов висновку, що проект Закону про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо першочергових заходів із реформи органів прокуратури (реєстр. № 1032 від 29 серпня 2019 року), поданий Президентом України, не суперечить положенням Конституції України та перелічено чому саме не суперечить (У Конституції України зазначається, що Україна є правовою державою (стаття 1), органи законодавчої, виконавчої та судової влади здійснюють свої повноваження у встановлених цією Конституцією межах і відповідно до законів України (частина друга статті 6), закони та інші нормативно-правові акти приймаються на основі Конституції України і повинні відповідати їй (частина друга статті 8). За приписом частини другої статті 19 Конституції України органи державної влади зобов'язані діяти лише на підставі, в межах повноважень та у спосіб, що передбачені Конституцією та законами України. Організація і діяльність прокуратури визначаються виключно законами України (пункт 14 частини першої статті 92, Конституції України)[23].

Також, не менш важливим залишаються зауваження до проекту Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо першочергових заходів із реформи органів прокуратури», надані першим заступником керівника Головного управління А. Нижником, які не взято до уваги взагалі та, які потребували доопрацювання перед внесенням до другого читання на голосування, серед таких зауважень слід виділити найбільш вагомими на наш погляд, а саме: «1. Не враховано принципу правової визначеності:

- при використанні у проекті формулювання «у разі потреби» (частина друга статті 7 Закону в редакції проекту); «встановлений порядок» (не зазначено ким), «відповідний орган, що здійснює дисциплінарне провадження» (зазначений орган не має назви та не визначено його статусу), «особливості, визначені Генеральним прокурором» (організація та діяльність прокуратури мають визначатися законом); «Офіс Генерального прокурора є

правонаступником Генеральної прокуратури України у міжвідомчих міжнародних договорах, укладених Генеральною прокуратурою України» (зазначене викладено без урахування положень Закону України «Про міжнародні договори України»); атестація включає «і інші етапи», перелік яких затверджує Генеральний прокурор; «графік проходження прокурорами атестації встановлює відповідна кадрова комісія»;

- у зв'язку з відсутністю у проекті чітко визначеної кількості заступників Генерального прокурора; відсутністю положень, кому спрямовується клопотання про визнання прокурора таким, що не притягувався до дисциплінарної відповідальності (стаття 49 Закону в редакції проекту); відсутністю чітко визначеного переліку відомостей, що має включатися до декларації доброчесності і родинних зв'язків (пункт 12 частини першої статті 30 Закону в редакції проекту).

2. Всі питання щодо діяльності прокуратури, в тому числі і тимчасові, мали б бути предметом регулювання виключно Закону України «Про прокуратуру» та його розділу XIII «Перехідні положення»;

3. Без дотримання передбачених статтею 16 Закону України «Про прокуратуру» гарантій незалежності прокурора викладено положення розділу II законопроекту (пункти 7, 8) щодо звільнення та проведення атестації прокурорів Генеральної прокуратури, регіональних та місцевих прокуратур, оскільки зазначеним проектом передбачається інший порядок звільнення, ніж передбачений чинним Законом України «Про прокуратуру».

4. Незалежність прокурорів є передумовою їх об'єктивності та неупередженості. Під час виконання конституційних функцій прокурори не повинні залежати від органів законодавчої та виконавчої влади, органів державного управління, службових та посадових осіб, громадських організацій, партій, рухів тощо.

До того ж положення пункту 7, абзаців шостого і сьомого пункту 20 розділу II проекту щодо порядку попередження прокурорів про наступне звільнення та звільнення прокурорів, які на час звільнення перебувають на

лікарняному, у відпустці чи у відрядженні, суперечить вимогам статей 22, 24 і 43 Конституції України, визначенню порядку персонального ознайомлення працівника із документами стосовно нього.

Варто також зазначити, що передбачений проектом порядок атестації і звільнення прокурорів і слідчих навряд чи сприятиме добросовісному та об'єктивному виконанню ними своїх обов'язків, хоч і тимчасово, та може призвести до затягування строків досудового розслідування та судового розгляду кримінальних проваджень та інших справ, і як наслідок до порушення права на справедливий суд передбаченого статтею 6 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод.

5. Водночас у пункті 9 розділу II проекту передбачено чотири категорії осіб, які не проходитимуть атестацію. Зазначене, не враховує вимог статті 24 Конституції України, яка забороняє дискримінацію у будь-яких проявах та за будь-яких ознак.

6. Відповідно до пункту 12 розділу II проекту атестація прокурорів проводиться кадровою комісією Офісу Генерального прокурора, кадровими комісіями обласних прокуратур. При цьому до 1 вересня 2021 року саме Генеральний прокурор: визначає перелік, склад і порядок роботи кадрових комісій Офісу Генерального прокурора, обласних прокуратур; визначає порядок розгляду кадровою комісією скарг про вчинення прокурором дисциплінарного проступку та процедуру здійснення дисциплінарного провадження; визначає порядок прийняття кадровою комісією рішення за результатами дисциплінарного провадження і за наявності підстав, передбачених Законом України «Про прокуратуру», про накладення на прокурора Офісу Генерального прокурора, обласної та окружної прокуратури дисциплінарного стягнення або прийняття рішення про неможливість подальшого перебування особи на посаді прокурора.

Зазначене не впливає із положень статей 19, 92 та 1311 Конституції України та порушує існуючі гарантії незалежності прокурора, визначені статтею 16 Закону України «Про прокуратуру»;

7. Відповідно до пункту 14 розділу II проекту атестація прокурорів включає такі етапи: 1) складення іспиту у формі анонімного письмового тестування з метою виявлення рівня знань та умінь у застосуванні закону, відповідності здійснювати повноваження прокурора. Результати анонімного письмового тестування оприлюднюються кадровою комісією на офіційному веб-сайті Генеральної прокуратури України або Офісу Генерального прокурора не пізніше, ніж за 24 години до проведення співбесіди; 2) проведення співбесіди з метою виявлення відповідності прокурора вимогам професійної компетентності, професійної етики та доброчесності. Для оцінки рівня володіння практичними вміннями та навичками прокурори виконують письмове практичне завдання.

Атестація може включати інші етапи, непроходження яких може бути підставою для ухвалення кадровою комісією рішення про неуспішне проходження атестації прокурором. Перелік таких етапів визначається у Порядку проходження прокурорами атестації, який затверджує Генеральний прокурор.

Окреслені у проекті етапи атестації викликають такі застереження.

По-перше, незрозумілим є відношення виконання письмового практичного завдання до проведення співбесіди, не визначено, скільки часу надається для виконання такого завдання, які питання мають порушуватися під час співбесіди.

По-друге, поняття «інші етапи» є законодавчо невизначеним.

З урахуванням викладеного, зазначений пункт проекту викладено з порушенням принципу правової визначеності, що не враховує вимог статті 8 Конституції України, та котрий вимагає, щоб норми були чіткими і точними та спрямованими на забезпечення того, щоб ситуації та правовідносини залишалися передбачуваними.

8. Ці самі зауваження стосуються і редакції пункту 21 розділу II проекту;

9. Пунктом 15 розділу II проекту передбачено, що графік проходження прокурорами атестації встановлює відповідна кадрова комісія. Атестація

проводиться прозоро та публічно, у присутності прокурора, який проходить атестацію. Перебіг всіх етапів атестації фіксується за допомогою технічних засобів відео- та звукозапису. Аналіз цього пункту проекту засвідчує, що в ньому чітко не визначені строки проведення атестації, місце проведення. Це не враховує принципу правової визначеності (стаття 8 Конституції України), котрий вимагає, щоб норми були чіткими і точними та спрямованими на забезпечення того, щоб ситуації та правовідносини залишалися передбачуваними;

10. У пункті 21 розділу II проекту передбачено, що особи, які займали посаду прокурора на день набрання чинності цим Законом, не мають право брати участь у доборі на вакантні посади прокурора в Офісі Генерального прокурора, обласних прокуратурах, окружних прокуратурах. Подібне обмеження може бути визнано порушенням вимог статей 22, 24, 43 Конституції України;

11. Підпунктом 1 пункту 22 розділу II проекту передбачено припинення виконання повноважень військовими прокурорами, прокурорами та слідчими військових прокуратур у порядку та строки, визначені Генеральним прокурором. Проте таке положення не відповідає принципу юридичної визначеності правової норми та не забезпечує гарантій трудових прав зазначених працівників, передбачених законодавством про працю.

12. Актуальними до другого читання залишилися міркування, висловлені у висновку Головного науково-експертного управління, які Головне управління поділяє в частині необґрунтованості перейменування Генеральної прокуратури України на Офіс Генерального прокурора, щодо неприйнятності пропозицій про ліквідацію військових прокуратур та про відсутність реєстрації наказів Генерального прокурора, які є нормативно-правовими актами, а також неприйнятності положень, яким визначається, що «з дня набрання чинності цим Законом всі прокурори Генеральної прокуратури України, регіональних прокуратур, місцевих прокуратур, військових прокуратур вважаються такими, що персонально попереджені у

належному порядку про можливе майбутнє звільнення з посади на підставі пункту 9 частини першої статті 51 Закону України «Про прокуратуру», оскільки такі положення є дискримінаційними та суперечать вимогам частини третьої статті 22 Конституції України про те, що при прийнятті нових законів або внесенні змін до чинних законів не допускається звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод.

13.Законопроектом внесено правку до частини третьої, відповідно до якої слова «цим Законом» замінено словом «законом». Як наслідок, у разі остаточного прийняття таких змін, гарантії незалежності прокурорів можуть змінюватися, а іноді і скасовуватися, не лише Законом України «Про прокуратуру», а іншими законами, що є неприйнятним з огляду на вимоги 6, 19, 92, 131-1 Конституції України та Закону України «Про прокуратуру».

До того ж, передбачивши в розділі II законопроекту положення щодо атестації всіх прокурорів, за виключенням тих, що зазначені у пункті 8 цього ж розділу, у такий спосіб створено передумови для порушення зазначених у статті 16 Закону України «Про прокуратуру» гарантії незалежності прокурорів.

14. Запропоновані зміни не відповідають приписам статей 22 і 43 Конституції України, якими не допускається звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод громадян, в тому числі й трудових, та гарантується захист від незаконного звільнення. Дискримінаційними стосовно окремої категорії працівників є положення проекту щодо позбавлення прокурорів права на переважне залишення на роботі, поворотного прийняття на роботу, попередження про наступне звільнення за два місяці та можливість отримання пропозиції про іншу роботу, гарантій від звільнення у період перебування у відрядженні, що передбачено законодавством про працю для всіх працівників.» та з інших питань [35].

Тобто можемо припустити, що «турборежим» з прийняття законопроекту без врахування вищеперелічених зауважень, про які йшла мова вище не взято до уваги парламентаріями, але чому? Риторичним питанням

буде, чому юридичне управління бачить невідповідність Закону України вимогам Конституції, а правовий відділ ні.

Ці документи знаходяться у вільному доступі та прокурорам вони були відомі з самого початку, ще до прийняття в цілому закону, у зв'язку з чим, прокурори не могли не відчувати жодної емоційної реакції на ці аргументи, та це не могло не сколихнути їх свідомість, не призвести до більшого напруження, стресу, тривожності, визначеності майбутнього.

У розділі II «Прикінцеві і перехідні положення» аналізуючого Закону України законодавець передбачив, що після набрання чинності цього закону усі прокурори Генеральної прокуратури України, регіональних прокуратур, місцевих прокуратур, військових прокуратур вважаються такими, що персонально попереджені у належному порядку про можливе майбутнє звільнення з посади на підставі пункту 9 частини 1 статті 51 Закону України «Про прокуратуру» [95].

На наш погляд, це положення, не відповідає вимогам частини третьої ст. 22 Конституції України, згідно з якою при прийнятті нових законів або внесенні змін до чинних законів не допускається звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод [49]. Прокурори, на яких до цього часу розповсюджувались права, як на будь-якого громадянина в нашій державі, раптом визначений таким, що до них не застосовуються окремі положення чинного законодавства. Про такі права буде зазначено нище.

Відповідно до ч. 1 ст. 49-2 Кодексу законів про працю України при здійсненні реорганізації підприємства чи установи незалежно від форм організації чи виду діяльності працівник повинен бути повідомлений про своє вивільнення персонально не пізніше, ніж за два місяці [46]. Так, ця норма дійсно діє, для усіх громадян України, але з прийняттям цього Закону [95], на прокурорів більше ця норма не розповсюджується.

Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо першочергових заходів із реформи органів прокуратури» зазначено, що особливості звільнення окремих категорій працівників з



підстав, передбачених пунктом 1 частини першої цієї статті, а також особливості застосування до них положень частини другої цієї статті, статей 42, 42<sup>-1</sup>, частин першої, другої і третьої статті 49<sup>-2</sup>, статті 74, частини третьої статті 121 цього Кодексу, встановлюються законом, що регулює їхній статус". Цією нормою доповнено Кодекс Законів про працю України, що також на нашу думку, підтверджує невідповідність вимогам ст. 22 Конституції України [49;95].

Тобто можна припустити, що прокурори, котрі працюють в органах прокуратури маючи різний стаж роботи та розуміючи можливі наслідки для них за результатами застосування цієї норми відчули правову невизначеність з юридичної точки зору, стресові негативні реакції та стани, оскільки неможливо їх звести «нанівець», забути взагалі, тому мисленнєво, подумки прокурори як сценарій негативних подій прокручували ці норми знов і знов, оскільки через ці норми можуть бути зруйновані їх долі.

Маючи юридичну освіту, багаторічний досвід роботи на посаді прокурора, аналізуючи судову практику, аналізуючи та спостерігаючи за результатами проведених реформ у Державі за останні роки, в тому числі наслідки проведеної «люстрації», яка визнана неконституційною [100;102;106], незаконної зміни складу Верховного суду України через проведену судову реформу попереднім президентом України Порошенком П.О.[101], все це визиває в прокурорів лише тільки стрес, пригнічення, невизначення та невпевненість в подальшій долі, своєму місці в обраній колись професії, в її потребності. Але, що можна було зробити з цього приводу прокурорам, якщо законодавство з першочергових заходів з реформування органів прокуратури вже прийнято, прокурорам нікуди було діватися, окрім, як виконати цей Закон України. Якби це стосувалось населення взагалі, можливо викликало б галас негативних емоцій з їх сторони, та Майдан знову б переповнився незадоволеними. Однак, якщо цим громадянином виступає працівник зі статусом прокурора це вже інша мова, таких наслідків «майдану» не відбудеться, тому що прокурорам проводити страйки заборонено. Тому

законодавцем регламентовано звернення до суду у разі порушених прав. Тобто, єдиною надією в цій ситуації залишаються адміністративні суди, які розглядають адміністративні справи стосовно суб'єктів владних повноважень, та масових позовних вимог від позивачів-прокурорів, за результатами негативних атестацій, це з одного боку. З іншого - інтенсивний розвиток усіх суспільних сфер в Україні вимагає нового підходу до відповідної підготовки високопрофесійних фахівців. З приводу підготовки до атестації прокурорів цей крок не сплановано зовсім, мова не йде про якість взагалі. Саме діючих прокурорів масово зобов'язали проходити атестацію, із заочним «ярликом» не добросовісних та не професійних.

Прокурор як і суддя навчається постійно, оскільки діюче законодавство країни настільки швидко змінюється, що потрібно бути завжди в курсі останніх змін, оскільки прокурор «говорить» та апелює лише нормами законодавства. Ними постійно вивчається судова прецедентна практика. Іншого часу у прокурорів на навчання не має, тому що вони перебувають на роботі, в судах або на слідчих діях, виконують завдання керівництва тощо.

Ефективна діяльність прокурорів потребує не лише належних знань, умінь і навичок, широкого спектру професійно важливих якостей, а також стійкості до негативних факторів і професійно зумовлених станів. Професійна діяльність та специфічний характер діяльності прокурорів, довготривалий вплив професійних стресів викликає у них синдром професійного вигорання. Синдром професійного вигорання прокурорів є тим деструктивним фактором, що не лише знижує продуктивність діяльності працівників, свідчить про професійний регрес, незадоволеність самореалізацією, руйнує їхнє фізичне та психологічне здоров'я, але і є небезпекою для потерпілих, які звертаються по допомогу до органів прокуратури, за захистом своїх прав, для підозрюваних, обвинувачених до яких застосовані заходи тримання під вартою та вимагає від прокурора безпосередньої участі у судах для підтримання державного обвинувачення. Але, якщо прокурор не з'явився на судові засідання, з причин, наприклад, перебування на атестації та складанні іспитів,

або ж взагалі готуванням до атестації, то це може також негативно вплинути на прокурора, шляхом застосування до нього дисциплінарної відповідальності та скарги з боку учасників провадження або суду тощо. Складається враження, що прокурор має лише обов'язки та жодних прав.

Як зазначено Венедіктовою І.С.на сторінках «Української правди», що «перш за все реформа органів прокуратури спрямована на очищення системи та зміну моделі поведінки кожного прокурора. Генеральним прокурором зазначено, що на старті реформи прокурорів у системі було 11702 прокурора, успішно пройшли її – 7746 прокурорів [18], тобто майже 4000 осіб або звільнено через неуспішне проходження атестації, або виведено поза штат [125], або призначені на керівні посади без атестації.

4000 осіб емоційний та психологічний стан яких змінився в мить. 7746 прокурорів, які успішно склали етапи атестації не могли також не відчувати стресу та негативних реакцій від атестації.

Не має послідовності у діях законодавця щодо запровадженої реформи, оскільки незаплановано навчання з підготовки до атестації, не організовано матеріальне забезпечення для того, щоб прокурори з усієї України приїхали до м.Києва та проходили атестацію, кожен прокурор, за власний рахунок, подекуди, за рахунок витрачення днів з щомісячної тарифної відпустки вирішував це питання самостійно, мова не йде взагалі про забезпечення психологічною підтримкою прокурорів, оскільки ні до атестації, ні після атестації жодне керівництво не цікавилось внутрішнім психологічним станом своїх підлеглих, впливом атестації на емоційний стан.«Атестація завершилась, знову побігли...».

Самі по собі іспити для прокурора не є чимось зневажливим, що можна віднести до проблеми, але є несправедливими з негативними наслідками, оскільки новели, які прийняті в Законі України щодо реформування органів прокуратури містять вимоги, які не мають жодного відношення до перевірки професійної компетенції прокурора, та саме через правову невизначеність у прокурорів виникає синдром професійного вигорання.

Як вже зазначалось вище, відповідно до пояснювальної записки [82] до проекту Закону України, він спрямований передусім на запровадження першочергових заходів щодо кадрового перезавантаження органів прокуратури шляхом атестації чинних прокурорів, а також надання можливості всім добросовісним кандидатам, які мають належні теоретичні знання та практичні навички, на конкурсних засадах зайняти посаду прокурора у будь-якому органі прокуратури. Його основною метою є створення передумов для побудови такої прокуратури, діяльність якої базуватиметься на засадах ефективності, професійності, незалежності та відповідальності. Отже, Генеральним прокурором України поставлено надважливе завдання – повністю перейти на новий етап розвитку, змінитися, реорганізувати органи прокуратури, які стануть еталоном для всіх правоохоронних органів та відіграватимуть координуючу роль, що сприятиме позитивним змінам у діяльності правоохоронних органів усієї системи кримінальної юстиції.

Однак, законодавцем не взято за мету зберегти кадри органів прокуратури, перевірити їх на професійну компетентність за результатами їх роботи за якийсь період, реалізувати програми щодо їх підготовки і перепідготовки відповідно до суспільних потреб [49], захистити від незаконного звільнення, як це задекларовано ст. 43 Конституції для того, щоб прокурор мав право на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї [49], а навпаки, зруйнувати та привести норми Закону про реформування органів прокуратури таким чином, щоб вони ніяк не узгоджувались з такими статтями Конституції України, як 58 (закони та інші нормативно-правові акти не мають зворотної дії в часі, крім випадків, коли вони пом'якшують або скасовують відповідальність особи), ст.64 Конституції України (конституційні права і свободи людини і громадянина не можуть бути обмежені, крім умов воєного або надзвичайного стану) та вище переліченими. Не можуть бути обмежені права і свободи, передбачені ст.24 (громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом), ст. 28 (кожен має право на повагу до його гідності), ст.3 (людина її життя і здоров'я, честь і гідність є найвищою

соціальною цінністю), ст.8 де в Україні визнається і діє принцип Верховенства права. Закони та інші нормативно-правові акти приймаються відповідно до Конституції України і повинні відповідати їй, ст.22 (конституційні права і свободи гарантуються і не можуть бути скасовані). При прийнятті нових законів або змін до чинних законів не допускається звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод) [49].

Всупереч цим гарантованим Конституцією правам, на наш погляд і був прийнятий Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо першочергових заходів із реформи органів прокуратури».

Більш того прийнятий Закон не узгоджується із рішенням Конституційного суду України [107], про який йшла мова вище, де зазначено, що прокурори та судді повинні мати однакові умови в діяльності починаючи як з добору так і маючи відповідні гарантії незалежності, матеріального, пенсійного забезпечення тощо.

Якщо порівнювати прокурорів з суддями, які проходили кваліфікаційне оцінювання, не вдаючись до його детального аналізу, оскільки не це є метою нашої роботи, а поверхнево перерахувати відмінності, можна прийти до висновку, що атестація прокурорів та суддів зовсім різна. Наприклад, судді перед оцінюванням про себе збирали ціле досьє, в якому акумулювали свої досягнення в роботі, кількість розглянутих справ, кількість скасованих, змінених рішень, дотримання строків, судове навантаження, тощо. Кваліфікаційне оцінювання суддів включало такі етапи: складання суддею (кандидатом) іспиту, дослідження досьє та проведення співбесіди. Жодного іншого етапу (навіть самого формулювання не визначеного Законом) оцінювання на розсуд будь-кого законодавством не передбачалось, тим більше без визначення його мети, оцінювання суддів детально регламентовано, майже покроково розписано що за чим іде, як діяти суддям, які обираються вперше та безстроково, кому та коли навчатися, де саме, яка періодичність навчання, які іспити складати, враховується спеціалізація судді, визначених зборами суддів відповідного суду, на будь-якому етапі кваліфікаційного оцінювання

суддя має право надати кваліфікаційній комісії належним чином завірених копій документів для доповнення, уточнення чи спростування інформації, що міститься у судовому досьє, поважними причинами неявки судді для проходження кваліфікаційного оцінювання чи його етапів є тимчасова непрацездатність, наявність інших поважних причин, відпустка, відрядження, перебування у відпустці по догляду за дитиною до досягнення відповідного віку. Положенням також визначено особливості первинного та повторного кваліфікаційного оцінювання, де, наприклад, за результатами негативного оцінювання за первинним кваліфікаційним оцінюванням приймається рішення про відсторонення судді від здійснення правосуддя (без звільнення) з обов'язковим направленням до Національної школи суддів України для перепідготовки з подальшим повторним кваліфікаційним оцінюванням, у разі негативного складання іспитів повторно, після перепідготовки, лише тоді виносяться рішення про звільнення судді, яке приймається Вищою радою юстиції. Саме ж оцінювання суддів здійснювалось у відповідності до Положення, затвердженого рішенням Вищої кваліфікаційної комісії суддів, де перелічені права та обов'язки суддів, організаційні моменти, все деталізовано. Розробка та затвердження тестових запитань і практичних завдань затверджених Вищою кваліфікаційною комісією суддів України, приймалися спільно із Національною школою суддів України, юридичними вишами навчальних закладів, де передбачалось, що тестові питання та варіанти відповідей на них мають бути сформовані однозначно, не викликати варіативності їх тлумачення. Найголовнішим є те, що Вища кваліфікаційна комісія суддів забезпечувала періодичну апробацію тестових запитань та модельних судових справ з метою їх перевірки на предмет обґрунтованості та відповідності меті іспиту тощо [90].

Не вдаваючи до детального аналізу кваліфікаційного оцінювання суддів зазначемо лише декілька тез, про те, що аналітики мають діаметрально протилежні позиції про застосування методики оцінювання суддів: одні кажуть, що «запроваджена якісна процедура кваліфікаційного оцінювання»,

інші, навпаки- «три роки проведення кваліфікаційного оцінювання довели його повну неефективність» [124 ].

Експерти Центру політико-правових реформ вважають, що кадрова політика суддів зазнала невдачі. Відповідальні за її реалізацію органи суддівського врядування – Вища рада правосуддя (далі – ВРП) і Вища кваліфікаційна комісія суддів (далі – ВККС) – не стали агентами змін, а лише законсервували чинну систему впливів, толерування нечесної поведінки. Д. Жуков зазначає: «якщо озирнутися назад, стає очевидним, що судова реформа провалилася». Великим фіналом стало кваліфікаційне оцінювання суддів, наслідки якого по сьогоднішній день відчуваються учасниками судових справ, та запуск «нового» Верховного Суду [41;126].

Про неефективність судової реформи можна говорити на наш погляд також за кількістю судових справ, та найголовнішого рішення Європейського суду по правам людини від 22.07.2021 у справі «Гуменюк та інші проти України» [101], в рішенні якого на користь 8 суддів Верховного суду України, які у 2017 році у зв'язку зі зміною назви «Верховний суд України» на «Верховний суд» втратили свої посади через так звану «реорганізацію» та були позбавлені можливості виконувати свої судові функції. У суді поточили, що через судову реформу колишні судді ВСУ втратили можливість продовжувати свою судову роботу та жити в професійному оточенні задля своїх цілей професійного та особливого зростання. ЄСПЛ постановив, що було порушено п.1 ст.6 Конвенції (відносно права заявників на доступ до суду) та ст.8 Конвенції (втручання в право на повагу до особистого життя). ЄСПЛ зобов'язав державу Україна як відповідачу виплатити кожному заявнику моральної шкоди по 5 тисяч євро [101].

З цього приводу залишаються лише риторичні питання, навіщо проводити реформи таким чином, щоб порушувались очевидні права людей. Мабуть такий же шлях до ЄСПЛ попереду чекає і реформа органів прокуратури. Час покаже, в цей же час він і не повернеться, як і психологічне

здоров'я прокурорів, зруйновані долі прокурорів зі станом «хронічного вигорання» не полегшить.

Отже продовжимо аналізувати регламентовану процедуру атестації прокурорів.

Прокурори, які перебували у декретній відпустці, на лікарняних, після вивчення детально Закону України про реформування прокуратури, відчули лише перші «дзвоники» що їх «законодавчо виштовхнули за борт», відчуття покинутості, непотрібності, фрустрації. Гарантоване державою, на перший погляд, конституційне право на материнство і батьківство (ст.51 Конституції України) може бути зірвано у зв'язку з необхідністю проходження атестації, або взагалі звільненню з роботи у зв'язку з неявкою на атестацію. Багаторічний досвід, професійність, компетентність, спеціалізація, фаховість прокурорів поставлена під сумнів Верховною Радою України та Президентом України, окрім «обраних» посад, таких як Генеральний прокурор, тощо, призначення якого на посаду та звільнення з посади лишається суто «політичним». Як і сьогодні, прийняття рішення про призначення на посаду та звільнення з посади Генерального прокурора залежатиме від волі двох політичних суб'єктів - Президента України та Верховної Ради України [57;70].

Усі прокурори зіштовхнулися з цією невизначеністю саме з боку Держави, Держави, яка колись вивчила прокурорів, забезпечивши вищою юридичною освітою, працевлаштувала їх з відповідними умовами, надала гарантії незалежності та забезпечила соціальними гарантіями задля добробуту в країні та захисту прав та свобод громадян, яка в свою чергу забула про те, що в прокуратурі працюють також громадяни.

Прокурори відчули «загнаність у кут», з песимістичною спрямованістю, депресивним станом, відчуттям безглуздості у професійній активності, нерівності між прокурорами, які мають єдиний статус, раптом поставлені перед таким фактом: прокурори, які на день набрання чинності цим Законом займають посади прокурорів у Генеральній прокуратурі України,



регіональних прокуратурах, місцевих прокуратурах, військових прокуратурах, можуть бути переведені на посаду прокурора в Офісі Генерального прокурора, обласних прокуратурах, окружних прокуратурах лише у разі успішного проходження ними атестації, яка проводиться у порядку, передбаченому цим розділом. Слідчі органів прокуратури, які на день набрання чинності цим Законом займають посади у Генеральній прокуратурі України, регіональних прокуратурах, місцевих прокуратурах, військових прокуратурах, можуть бути переведені на посаду прокурора в Офісі Генерального прокурора, обласних прокуратурах, окружних прокуратурах лише у разі успішного проходження ними атестації [95]. Зазначена норма пункту 7 в такій редакції існувала до внесення змін до пунктуу липні 2021 року. Наступною редакцією цього пункту зазначена таким чином: Положення щодо проходження атестації, поширюються на прокурорів та слідчих органів прокуратури, які:

1) на день набрання чинності цим Законом займають посади у Генеральній прокуратурі України, регіональних прокуратурах, місцевих прокуратурах, військових прокуратурах;

2) на день набрання чинності цим Законом займали посади у Генеральній прокуратурі України, регіональних прокуратурах, місцевих прокуратурах, військових прокуратурах, але з поважних причин, до яких належать тимчасова непрацездатність, відпустка по догляду за дитиною, відрядження для участі в роботі інших органів на постійній основі тощо, не проходили атестацію;

3) звільнені з органів прокуратури у зв'язку з настанням підстав, передбачених підпунктами 1 і 2 пункту 19 цього розділу, щодо яких набрало законної сили рішення суду про поновлення на посаді прокурора у Генеральній прокуратурі України, регіональних прокуратурах, місцевих прокуратурах, військових прокуратурах, у тому числі у разі прийняття судом рішення про поновлення на посаді прокурора в Офісі Генерального прокурора, обласних прокуратурах, окружних прокуратурах;

4) звільнені до набрання чинності цим Законом з органів прокуратури, щодо яких набрало законної сили рішення суду про поновлення на посаді

прокурора у Генеральній прокуратурі України, регіональних прокуратурах, місцевих прокуратурах, військових прокуратурах, у тому числі у разі прийняття судом рішення про поновлення на посаді прокурора в Офісі Генерального прокурора, обласних прокуратурах, окружних прокуратурах.

Прокурори та слідчі органів прокуратури, зазначені в підпунктах 1-4 цього пункту, можуть бути переведені на посаду прокурора в Офісі Генерального прокурора, обласних прокуратурах, окружних прокуратурах лише у разі успішного проходження ними атестації [95].

Можна побачити, що з липня 2021 ця норма статті є конкретизованою, розширеною, але в первинній редакції цих 4 пунктів не було, наприклад особи, які перебували на лікарняному у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю, у відпустці по догляду за дитиною при первинній редакції закону повинні були проходити атестацію, оскільки її не проходження гарантувало б звільнення.

Зазначена редакція закону майже 2 роки існувала, зазначені зміни внесено 15.06.2021 Законом України «Про внесення змін до розділу II "Прикінцеві і перехідні положення" Закону України "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо першочергових заходів із реформи органів прокуратури" щодо окремих аспектів дії перехідних положень», який набрав чинності 11.07.2021 року, тобто з 25.09.2019 по 11.07.2021 року проходження атестації особами, які поновлені за рішеннями судів здійснювалось з самого початку, прокурорів, яких звільнено було з 25.09.2019 по 11.07.2021 змушені були звертатися до адміністративних судів відновлювати свої права, а поновлені за рішеннями судів прокурори повинні були проходити атестацію з самого початку, починаючи з першого етапу. Мова ж про будь-яке навчання взагалі не йдеться в Законі та можливість повторного складання після відповідного навчання.

Одним із прикладів «справедливого» на наш погляд втручання в право прокурора на перебування у відпустці по догляду за дитиною є обставини, викладені у рішенні №420/5914/21, яке міститься у Єдиному реєстрі судових рішень, де за позовною заявою прокурора, яка перебувала у відпустці без

збереження заробітної плати по догляду за дитиною, яка потребує домашнього догляду, прокурором подано заяву з цих причин до кадрової комісії про перенесення дати атестації, до якої надані відповідні підтверджуючі документи. Комісією розглянуто цю заяву, прийнято рішення про перенесення прокурору атестації без визначення конкретної дати та надано це рішення прокуророві. Але більшою несподіванкою стало те, що паралельно цьому, комісією приймається рішення про включення цього ж прокурора (по якому прийнято рішення про перенесення атестації) до загального списку осіб, які повинні пройти атестацію. Прокурор, яка отримала рішення про те, що їй перенесли атестацію не могла навіть уявити про те, що таке може бути. Маючи на руках одне рішення (перенесення атестації), через неприбуття на атестацію у встановлений день відповідно до складеного графіку, отримує інше рішення – про неуспішне проходження атестації, у зв'язку з неявкою. «Листом Третьої кадрової комісії атестації прокурорів місцевих прокуратур, військових прокуратур гарнізонів (на правах місцевих) прокурором було повідомлено про отримання та розгляд заяви про перенесення дати етапів атестації та включено прокурора до списку прокурорів щодо яких кадровими комісіями перенесено складання іспиту з поважних причин (без дати). З Протоколу №1 засідання Третьої кадрової комісії обласних прокуратур з атестації прокурорів місцевих прокуратур, військових прокуратур гарнізонів (на правах місцевих) від 13.10.2020 року вбачається, що за результатами розгляду заяв про перенесення періоду тестування, зокрема прокурора, кадровою комісією було вирішено призначені дати проходження атестації прокурорами, які не з'явилися на атестацію з поважних причин (перебування у відпустці у зв'язку з вагітністю, пологами і для догляду за дитиною) врахувати дату закінчення відповідних відпусток прокурорів (а.с.154). Однак, Протоколом №7 засідання Третьої кадрової комісії обласних прокуратур з атестації прокурорів місцевих прокуратур, військових прокуратур гарнізонів (на правах місцевих) від 04.11.2020 року, прокурора включено до списків осіб прокурорів, які не з'явилися 15, 16 та 19.10.2020 року для проходження тестування у зв'язку з

перебування на лікуванні та дату тестування яких призначено на 10.11.2020 року. Четвертою кадровою комісією обласних прокуратур з атестації прокурорів місцевих прокуратур, військових прокуратур гарнізонів (на правах місцевих) винесено рішення №122 від 24.11.2020 року про неуспішне проходження атестації у зв'язку з неявкою прокурора [109].

Саме через на наш погляд «халатні» дії членів комісії виникла така ситуація, але не зважаючи на це, Комісія, яка допустила ці помилки не виправляє їх самостійно, самоусувається від цього, більш того виносить рішення про неуспішне проходження прокурором атестації, у зв'язку з неявкою. Яке відчуття від цього може виникнути у прокурора, чи він сам винен в цьому, звісно ні. Але не зважаючи на це, прокурор вимушена звертатися до суду за порушення її прав, вчиняти дії, яких можна було уникнути, витратити зайві кошти тощо.

Іншою несправедливістю та нерівністю, обуренням стали дискримінаційні норми, якими передбачені ряд посад, на яких не розповсюджується Положення щодо проходження прокурорами атестації. До таких посад належать посади:

а) Генерального прокурора, а також прокурорів, яких після набрання чинності цим Законом призначено на адміністративні посади, передбачені пунктами 1-15 частини першої статті 39 Закону України "Про прокуратуру". Пунктами 1-15 частини 1 ст.39 Закону зазначені наступні посади:

- 1) Генерального прокурора;
- 2) першого заступника Генерального прокурора;
- 3) заступника Генерального прокурора;
- 4) керівника підрозділу Офісу Генерального прокурора;
- 5) заступника керівника підрозділу Офісу Генерального прокурора;
- 6) керівника обласної прокуратури;
- 7) першого заступника керівника обласної прокуратури;
- 8) заступника керівника обласної прокуратури;

- 9) керівника підрозділу обласної прокуратури;
- 10) заступника керівника підрозділу обласної прокуратури;
- 11) керівника окружної прокуратури;
- 12) першого заступника керівника окружної прокуратури;
- 13) заступника керівника окружної прокуратури;
- 14) керівника підрозділу окружної прокуратури;
- 15) заступника керівника підрозділу окружної прокуратури"

б) осіб, які призначаються за результатами добору на посаду прокурора відповідно до пункту 20 цього розділу;

в) керівника Спеціалізованої антикорупційної прокуратури Генеральної прокуратури України, його першого заступника, заступника, керівників підрозділів Спеціалізованої антикорупційної прокуратури Генеральної прокуратури України, їх заступників, прокурорів Спеціалізованої антикорупційної прокуратури Генеральної прокуратури України, які займають свої посади станом на день набрання чинності цим Законом. Такі прокурори Спеціалізованої антикорупційної прокуратури переводяться на аналогічні посади до Спеціалізованої антикорупційної прокуратури Офісу Генерального прокурора;

г) осіб, яких призначено на посади першого заступника, заступника Генерального прокурора у період з 30 серпня 2019 року [95].

Саме нерівні на наш погляд умови визивають у прокурорів ряд неприємних відчуттів, оскільки подібні нерівні дискримінаційні прояви по відношенню до звичайних посад прокурорів ставлять у привілейовані відносини вище керівництво. Депутати Верховної ради не могли не знати про цю нерівність, це прямо зазначено у Конституції України, було викладено у зауваженнях до проекту Закону, але проігноровані, а оскільки усі прокурори мають єдиний статус, відповідно і атестацію повинні проходити усі, без виключення прокурори, оскільки як задекларовано з самого початку реформування відбувається задля відновлення довіри населення до органу прокуратури. Яким чином може відновитися довіра, якщо найвищі керівники

органу прокуратури не проходять цієї атестацію та їх компетентність не ставиться під сумнів.

Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо першочергових заходів із реформи органів прокуратури» [95] та Порядок проходження атестації прокурорами [64] не містить будь-якого визначення терміну «атестація». Пунктом 12 Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо першочергових заходів із реформи органів прокуратури» визначено лише предмет атестації, що полягає у оцінці: 1) професійної компетентності прокурора; 2) професійної етики та доброчесності прокурора [95].

Також Законом України [95] перелічено етапи, з яких складається атестація:

1) складення іспиту у формі анонімного письмового тестування або у формі анонімного тестування з використанням комп'ютерної техніки з метою виявлення рівня знань та умінь у застосуванні закону, відповідності здійснювати повноваження прокурора. Результати анонімного тестування оприлюднюються кадровою комісією на офіційному вебсайті Генеральної прокуратури України або Офісу Генерального прокурора не пізніше ніж за 24 години до проведення співбесіди;

2) проведення співбесіди з метою виявлення відповідності прокурора вимогам професійної компетентності, професійної етики та доброчесності. Для оцінки рівня володіння практичними вміннями та навичками прокурори виконують письмове практичне завдання.

Атестація може включати інші етапи, непроходження яких може бути підставою для ухвалення кадровою комісією рішення про неуспішне проходження атестації прокурором. Перелік таких етапів визначається у Порядку проходження прокурорами атестації, який затверджує Генеральний прокурор.

Прокурорів зовсім не налякало те, що вони повині скласти іспит на знання законодавства, адже це є справедливим, необхідним. Логічним також

виглядає другий етап атестації, а саме співбесіда, за результати якої приймається рішення.

Однак юридичною невизначеністю виступила норма, що атестація може включати інші етапи атестації, який визначено буде Генеральним прокурором у своєму наказі, не проходження якого буде підставою для звільнення. Не зрозумілим залишається сам факт зазначеного, якщо вже приймається відповідний Закон України, чому не зафіксувати та не передбачити з відповідним переліком та конкретикою усіх етапів з самого початку, навіщо потрібні ці складності, загадковість, секретність. Законом України привілейованим визначено перелік посад та осіб, які їх займають, більше того в одних руках зосередили прийняття рішень щодо подальшої процедури атестації, визначення критеріїв оцінювання того, в той час коли для суддів ці рішення приймались Вищою кваліфікаційною комісією.

Наказом Генерального прокурора № 221 від 03.10.2019 затверджено Порядок проходження прокурорами атестації, де визначено, що атестація – встановлена розділом II «Прикінцеві і перехідні положення Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо першочергових заходів із реформи органів прокуратури» та цим Порядком процедура надання оцінки професійної компетентності, професійної етиці та доброчесності прокурорів Генеральної прокуратури, регіональних прокуратур, місцевих прокуратур і військових прокуратур»[64].

Зазначаним Порядком проходження прокурорами атестації проміжним етапом між іспитом на знання законодавства та співбесідою, визначено такий етап атестація як «складання іспиту у формі анонімного тестування на загальні здібності та навички з використанням комп'ютерної техніки»[64]. Однак не визначена мета та предмет цього етапу.

З цього приводу слушною є думка судді Миколаївського окружного адміністративного суду, яка викладена у справі №400/2098/20, де зазначено, що зазначені етапи повинні відповідати меті та предмету атестації, визначеної Законом, тобто оцінки професійній компетентності, професійній

етиці та доброчесності прокурорів. Атестація прокурорів не передбачає оцінку їх компетентності в інших галузях знань, аніж професійної. Питання професійної компетенції оцінюється під час проходження іспиту у формі анонімного тестування з використанням комп'ютерної техніки з метою виявлення рівня знань та умінь у застосуванні закону. Запроваджена Генеральним прокурором процедура атестації перевірка на загальні здібності та навички з використанням комп'ютерної техніки, не стосується питання професійної компетенції, а стосується визначення рівня вербального та абстрактно-логічного інтелекту. Судом зазначено, що стаття 27 Закону України про не висуває до кандидатів на посаду прокурора, будь яких вимог щодо рівня вербального та абстрактно-логічного інтелекту. За таких обставин, суду не зрозумілі причини запровадження іспиту на загальні здібності та навички з використанням комп'ютерної техніки у процедурі атестації діючих прокурорів. Судом звернуто увагу на те, що у цьому випадку взагалі йде мова не про конкурсний набір нових працівників, або взагалі прийому на роботу. У цьому випадку йде мова про вирішення питання про залишення на посаді вже діючого працівника. На переконання суду, необхідно розрізняти права роботодавця під час укладання трудового договору та після його укладення. Якщо під час проведення добору на посади прокурорів, вирішення питання про прийняття особи на роботу (укладання трудового договору), відповідач, як роботодавець має право висунути будь-які вимоги щодо рівня професійної компетенції, вербального та абстрактно-логічного інтелекту, ділових, професійних, особистих якостей кандидатів, їх освітнього та кваліфікаційного рівню, доброчесності, має право провести конкурс, під час якого на власний розсуд (дискреційно) оцінити ці якості, та прийняти рішення про відмову у прийнятті його на роботу, то після укладання трудового договору відповідач має право звільняти прокурора лише у разі неналежного виконання ним своїх обов'язків. Після укладання трудового договору суб'єктивне право роботодавця оцінювати на власний розсуд здатність робітника виконувати певну роботу вже обмежено об'єктивними обставинами - безпосередньо діями



робітника. Якщо під час вирішення питання про прийом на роботу, роботодавець мав можливість оцінювати самого робітника, то після прийняття на роботу він може оцінювати лише його дії (належне чи неналежне виконання службових обов'язків). Питання професійної компетентності, дотримання прокурором професійної етиці та доброчесності, цілком охоплюється зобов'язаннями прокурорів за трудовим договором з роботодавцем. А тому, перевірка та оцінка цих питань, під час атестації є обґрунтованою та правомірною. Натомість, питання рівня вербального та абстрактно-логічного інтелекту виходить за межі трудового договору, а тому оцінка його під час атестації не може мати наслідків у вигляді припинення трудового договору. Роботодавець може використовувати результати такої оцінки для вирішення питання про подальше просування по службі (не призначати на посади з більшим обсягом роботи), але не може використовувати для звільнення особи з посади. В іншому випадку, якщо погодитися з логікою Генерального прокурора, роботодавець був би необмежений у праві призначати своїм найманим працівникам тести, випробування, спортивні змагання, творчо-художні конкурси та інші заходи, щодо перевірки компетенції та здібностей, які жодним чином не мають відношення до роботи, яка виконується робітником та звільняти працівників за їх результатами. Визнання за роботодавцем права призначення таких тестів та конкурсів, це фактично визнання права на безпідставне звільнення, звільнення на підставах, штучно створених роботодавцем [108].

Будь-якої мети, предмету цього етапу атестації (другий етап відповідно до Порядку), який визначив Генеральний прокурор жодним нормативним документом не визначено. Визначено, що цей етап складається з двох блоків на вербальне мислення, та абстрактно-логічне мислення, де потрібно розгадати та задати послідовність у наданих з запропонованого переліка відповідей, обрати одну вірну відповідь при вирішенні картинок різного роду складності. При цьому результати цього іспиту кожного прокурора ніхто не має права отримати, оскільки вони відсутні навіть у розробника цих тестів. В

своїй професійній діяльності зі складання обвинувальних актів, підготовки проектів підозри, або складені позовної, апеляційної, касаційної скарги зазначений етап тестування виглядав би смішним та абсурдним, оскільки жодним би чином його не можливо застосувати на практиці, якщо ж були якісь сумніви щодо рівня IQ у прокурорів, то його компоненти і способи їх оцінки викликали б сумнів не тільки серед прокурорів, а і серед психологів.

Генеральний прокурор перебрав на себе повноваження, та змінив предмет атестації, визначений законом, додавши самовільно до етапів атестації, атестацію на загальні здібності та навички. Це твердження, відповідає позиції Апеляційного адміністративного суду, де у рішенні №260/2568/20, яке набрало законної сили, колегія суддів зазначили про наступне:

«У відповідності до ст. 9 Закону України "Про прокуратуру" ( в редакції станом на час виникнення спірних правовідносин) Генеральний прокурор видає накази з питань, що належать до його адміністративних повноважень, у межах своїх повноважень, на основі та на виконання Конституції і законів України. Усі накази Генерального прокурора оприлюднюються державною мовою на офіційному веб-сайті Офісу Генерального прокурора на наступний робочий день після їх підписання з додержанням вимог режиму таємності. Накази Генерального прокурора, що є нормативно-правовими актами, набувають чинності з дня їх оприлюднення, якщо інше не передбачено самим актом, але не раніше дня оприлюднення. У відповідності до ч. 3 статті 117 Конституції України нормативно-правові акти Кабінету Міністрів України, міністерств та інших центральних органів виконавчої влади підлягають реєстрації в порядку, встановленому законом. Державна реєстрація нормативно-правових актів міністерств, інших органів виконавчої влади, органів господарського управління та контролю, які виступають суб`єктами нормотворення, здійснюється відповідно до Указу Президента України від 3 жовтня 1992 р. № 493 "Про державну реєстрацію нормативно-правових актів міністерств та інших органів виконавчої влади", в якому

зазначено, що з метою впорядкування видання міністерствами, іншими органами виконавчої влади нормативно-правових актів, забезпечення охорони прав, свобод і законних інтересів громадян, підприємств, установ та організацій постановлено з 1 січня 1993 року нормативно-правові акти, які видаються міністерствами, іншими органами виконавчої влади, органами господарського управління та контролю і які зачіпають права, свободи й законні інтереси громадян або мають міжвідомчий характер, підлягають державній реєстрації. Згідно п.13 Конституції України у державній реєстрації відмовляється, якщо нормативно-правовий акт: а) не відповідає Конституції та законам України, іншим актам законодавства, Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод 1950 року і протоколам до неї, міжнародним договорам України, згоду на обов'язковість яких надано Верховною Радою України, та зобов'язанням України у сфері європейської інтеграції та праву Європейського Союзу (*acquis EC*); б) видано з порушенням вимог законодавства або без урахування практики Європейського суду з прав людини, зокрема акт: порушує чи обмежує встановлені законом права, свободи й законні інтереси громадян та юридичних осіб або покладає на них не передбачені законодавством обов'язки; виходить за межі компетенції органу, що його видав. У разі порушення зазначених вимог нормативно-правові акти вважаються такими, що не набрали чинності, і не можуть бути застосовані. Судова колегія апеляційного суду звертає увагу, що оскільки вищевказаною нормою не передбачено проведення двох іспитів, то колегія суддів суд вважає незаконним дії відповідачів щодо недопуску прокурора після успішного складання іспиту у формі анонімного тестування з використанням комп'ютерної техніки з метою виявлення рівня знань та умінь у застосуванні закону, відповідності здійснювати повноваження прокурора до другого етапу атестації – співбесіди [74].

Даний етап атестації як складання іспиту у формі анонімного тестування на загальні здібності та навички з використанням комп'ютерної техніки, встановлений у пп.2 п.6 Порядку прокурорами атестації як обов'язковий

другий іспит, не передбачений пунктом 13 Розділу II Прикінцеві і перехідні положення" Закону України № 113-IX "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо першочергових заходів із реформи органів прокуратури". Порядок прокурорами атестації, затверджений Наказом Генерального прокурора від 03.10.2019 № 221 [64], який не зареєстрований в Міністерстві юстиції, оскільки дане положення, яке містилося в частині другій статті 9 Закону "Про прокуратуру" було виключено, а саме: абзац другий частини другої статті 9 виключено на підставі Закону № 113-IX від 19.09.2019 р [95]. Судова колегія застосувавши положення вимог ст.7 КАС України [45] до цих правовідносин, застосовавши норму Конституції України, норму прямої дії, а саме ч.3 статті 117 Конституції України [49], якою встановлено обов'язковість реєстрації нормативно-правових актів центральних органів виконавчої влади порядку, встановленому законом. Судова колегія не бере до уваги п.5.ч.21 Закону України № 113-IX "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо першочергових заходів із реформи органів прокуратури" в частині виключення абзаців другого та третього частини другої статті 9 Закону України "Про прокуратуру України як такий, що не відповідає вимогам ч. 3 статті 117 Конституції України та судом визнано, що наказ Генерального прокурора від 03.10.2019 № 221, яким затверджений Порядок прокурорами атестації не відповідає ч. 3 ст.117 Конституції України. Відсутність реєстрації Наказів Генерального прокурора України в Міністерстві юстиції створює неможливість їх перевірки на відповідність критеріям та вимогам зазначеним в Указі Президента України від 3 жовтня 1992 р. № 493 "Про державну реєстрацію нормативно-правових актів міністерств та інших органів виконавчої влади" та Положенні про державну реєстрацію нормативно-правових актів міністерств та інших органів виконавчої влади (Постановою КМУ від 28 грудня 1992 р. № 731 ), де має місце серед іншого перевірка наявності фактів дискримінації, проведення цифрової експертизи, якщо проект нормативно-правового акта стосується питань інформатизації, електронного урядування, формування і використання

національних електронних інформаційних ресурсів. Уразі невідповідності правового акта Конституції України, закону України, міжнародному договору, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України, або іншому правовому акту суд застосовує правовий акт, який має вищу юридичну силу, або положення відповідного міжнародного договору України [74].

Такий приклад є стовідсотковою моделлю, на наш погляд, ідеального правосуддя в нашій державі, сміливою, незалежною, розсудливою, справедливою, правовою.

Такі припущення були прогнозовані прокурорами, саме через далекоглядність з огляду на справедливість, але не завжди така справедливість може бути однозначною, тому з різних причин залишиться сумнівною та неоднозначною для всіх, оскільки для винесення подібного рішення потрібна принципова позиція, дотримання верховенства права, законності, справедливості, без упередженості не тільки з боку судових органів при винесенні рішень, але і державних. Верховною Радою України, яка прийняла закон про реформування органів прокуратури начебто навмисно надала невичерпних повноважень в одні руки, Генеральному прокурору, який міг вигадати будь-що, що не відповідає принципу законності, верховенству праву та здійснювати свавілля. Начебто навмисно знехтувала конституційним нормами щодо обов'язковості реєстрації нормативно-правових актів у Міністерстві юстиції, дозволивши не реєструвати більше жодного нормативно-правового акту (хоча до 19.09.2019 року усі нормативно-правові акти реєструвались у відповідності до приписів норм Закону та Конституції України). Не менш дієвою та вирішальною була правова позиція Конституційного суду України, на розгляді якого перебуває майже два роки подання народних депутатів про визнання неконституційними окремих положень зазначеного Закону України про реформування органів прокуратури, та який розтлумачив би у відповідності до Конституції України положення, які містяться в них, однак з невідомих причин, не на часі його розгляд. А до тих пір, Офісом Генерального прокурора з таких питань та

суддями адміністративних судів і надалі буде вживатися ніби стовідсотковий аргумент, що цей Закон [95 ] на цей час не визнаний неконституційним. Де - юре – це так, але де -факто, Кодексом адміністративного судочинства України [45] передбачено, що адміністративні суди наділені правом застосовувати норму прямої дії, якщо бачать свавілля в законодавстві, однак таку норму застосовують лише поодинокі судді, з чого справляється враження, що більшість суддів перебувають в стадії «вичікування», коли з'явиться «шаблонний текст», на який можна послатися, а можливо через не бажання формувати власні думки у тексті судового рішення з причин лінощів або побоювання негативної оцінки, осуду та подальшого «можливого прихованого впливу та згадування таких рішень, коли буде проводитись наступна грядуща реформа судової системи при прийнятті рішень стосовно залишення чи ні на посаді судді», у зв'язку з чим у суддів не має бажання брати на себе таку відповідальність, оскільки вони можуть потрапити «в незручне та не вигідне для себе становище», тому єдиним в них залишається очікування, що це зробить саме Конституційний суд України, який самостійно «юридично грамотно» складе «сам текст» з посиланням на існуючі норми права та візьме на себе відповідальність за його прийняття. А оскільки наразі, можна бачити про фактичну заблокованість дії Конституційного суду України через різноманітні маніпулятивні дії з боку Президента України, то реформа прокуратури на предмет її неконституційності «ніби відкладено на невизначений строк». Однак, якщо все ж таки це трапиться, то це буде не зараз, а колись, не виключено, що і через 5 років, а що робити прокурорам та суддям зараз, коли накопичуються справи у судах величезним комом через такі «вичікування» та байдужість. Слушною на наш погляд з цього приводу є також думка про те, що судовий плагіат під час судових процесів не можна ігнорувати [93;126]. Коли хтось із судей, який має більший авторитет, або вплив на інших суддів винесе свою думку у судовому рішенні, тоді лише вирогідно почнеться «штамбування» під «копірку» таких рішень. Але чи будуть такі дії відповідати ознакам справедливості. Мабуть, що ні.

Крім надійна розгляд справи у Конституційному суді на предмет неконституційності реформи прокуратури прокурорам не залишається нічого іншого, як вимушено очікувати, інших важелів бути почутими не існує.

Верховним судом, судами першої та апеляційної інстанціями неодноразово у викладених позиціях констатується парадигма, що прокурори не оскаржували чинні акти прокуратури, якими визначені етапи атестації прокурорів. Оскільки вони так і не визнані неконституційними. Однак, це не відповідає дійсності. Відповідно до ухвали від 19.11.2019 Окружного адміністративного суду міста Києва за позовом прокурора до Генерального прокурора про визнання протиправними та нечинними окремих положень порядку проходження атестації, в якому прокурор просить визнати протиправними та нечинними розділу III, розділу IV, пункту 5 розділу I в частині посилання на те, що предметом атестації є оцінка загальних здібностей, підпункту 2 пункту 6 розділу I щодо включення до атестації етапу складання іспиту у формі анонімного тестування на загальні здібності та навички з використанням комп'ютерної техніки, пункту 1 розділу IV в частині допущення до співбесіди лише тих осіб, які набрали за результатами складання іспиту у формі анонімного тестування на загальні здібності та навички з використанням комп'ютерної техніки кількості балів, яка дорівнює або є більшою за прохідний бал; пункт 10 розділу IV в частині надання права кадровим комісіям під час проведення співбесіди та ухвалення рішення без додаткового офіційного підтвердження брати до уваги відомості, отримані від фізичних та юридичних осіб (у тому числі анонімно), додатку № 2 Порядку проходження прокурорами атестації, затвердженого наказом Генеральної прокурора від 03.10.2019 № 221[127]. Цей позов з 2019 року не розглянутий суддями, за майже два роки у справі винесено лише 4 ухвали, якими позивачу відмовлялись його клопотання, однак по суті позов не розглянутий до цього часу, останній розгляд заяв, клопотань, відповідно до Єдиного Реєстру судових рішень відбувався 10.02.2020 р. Тобто не можна говорити про бездіяльність прокурорів взагалі, якщо ця справа перебуває у суді, та

прокурорам це відомо, вони також чекали на вирішення судом такого позову. Тому, абсурдним виглядало б, якщо кожен прокурор окремо, індивідуально як «сам за себе» знаючи про наявність такого позову (у разі позитивного б його рішення стосувалось б усіх прокурорів) у суді оскаржував ще і ще. Але ж суд не розглядає цей позов з невідомих причин, відповідно будь-які подальші дії прокурорів саме «зв'язані», вони без перебільшень є заручниками ситуації та «залежними» від суддів та їх вердиктів.

Однак все ж таки, глибока надія на справедливість, неупередженість та здоровий глузд все ж таки не дає можливості повністю опустити руки прокурорам, однак це жодним чином не знижує їх стрес та фрустрацію.

Продовжуючи здійснювати аналіз Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо першочергових заходів із реформування органів прокуратури», а саме пункт 14 розділу II «Прикінцеві і перехідні положення», де визначено, що графік проходження прокурорами атестації встановлює відповідна кадрова комісія. Атестація проводиться прозоро та публічно, у присутності прокурора, який проходить атестацію. Перебіг усіх етапів атестації фіксується за допомогою технічних засобів відео- та звукозапису. Графік проходження прокурорами атестації, висвітлюються на сайті Генеральної прокуратури, ці графіки формує кадрова комісія з урахуванням поданих заяв про надання згоди на переведення до Офісу Генерального прокурора, обласної прокуратури, місцевої прокуратури [95].

Задля з'ясування однакових умов проходження атестації усіма прокурорами, нами на офіційному сайті Генерального прокурора з'ясовано, що прокурори Генеральної прокуратури кожний етап атестації проходили в різні дні з проміжком в неділю, для прокурорів регіональних прокуратур ця процедура проходження була змінена, прокурори регіональних прокуратур проходили два етапи атестації в один день [64]. Міцеві прокуратури також проходили усі етапи атестації в різні дні з проміжком в неділю. Хоча Офісом Генерального прокурора і акцентовано увагу на той факт, що усі прокурори перебувають у рівних умовах, як бачимо це не відповідає дійсності. Акцент на



те, що проведення двох іспитів в один день пов'язано з необхідністю забезпечення безперервності роботи регіональних прокуратур та для оптимізації витрат часу та ресурсів прокурорів на участь у атестації, не можна вважати аргументованою, оскільки відомо, що Закон діє для всіх однаково. На час написання заяви про намір пройти атестацію відповідні положення Порядку №221 передбачали проходження тестування на знання законодавства та тестування на загальні здібності та навички в різні дні. Наведене, свідчить про те, що Офісом Генерального прокурора при проведенні атестації прокурорів регіональних (обласних) прокуратур не було дотримано принципу правової визначеності, коли згода на проведення атестації від прокурора була отримана на одних умовах її проведення, а в подальшому ці умови були змінені в сторону більш несприятливу. Подібна зміна умов проведення атестації для прокурорів регіональних (обласних) прокуратур у порівнянні з порядком її проходження кандидатами на зайняття аналогічних посад в Офісі Генерального прокурора, або місцевими прокурорами з місцевих прокуратур свідчить про неоднозначний підхід та ставлення до особи прокурора в залежності від місця його роботи та зайнятої посади [85].

Здійснюючі огляд судової практики адміністративних окружних судів відповідно до Єдиного реєстру судових рішень, можна зробити висновки про те, що 2 етап атестації не фіксувався за допомогою технічних засобів відео- та звукозапису, відповідачами у справах (Офісом Генерального прокурора) не надавались такі матеріали до суду, оскільки їх просто не існує.

Аналізуючи пункт 9 затвердженого Генеральним прокурором від 3 жовтня 2019 року № 221 Порядку проходження прокурорами атестації встановлено, що атестація проводиться на підставі письмової заяви прокурора Генеральної прокуратури України, регіональної прокуратури, місцевої прокуратури, військової прокуратури про переведення на посаду прокурора відповідно в Офісі Генерального прокурора, обласних прокуратурах, окружних прокуратурах, в якій зазначено про намір пройти атестацію, надано згоду на обробку персональних даних і на застосування процедур та умов

проведення атестації. У додатку 2 до Порядку встановлено форму заяви про переведення на посаду прокурора в обласній прокуратурі та про намір пройти атестацію. Текст письмової заяви встановлено такий: «На підставі пункту 10 розділу II «Прикінцеві і перехідні положення» Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо першочергових заходів із реформи органів прокуратури» прошу перевести мене на посаду прокурора в обласній прокуратурі і для цього допустити до проходження атестації. З умовами та процедурами проведення атестації, визначеними у Порядку проходження прокурорами атестації, затвердженому наказом Генерального прокурора, ознайомлений (ознайомлена) та погоджуюся. Зокрема, підтверджую, що я усвідомлюю та погоджуюся, що у разі неуспішного проходження будь-якого з етапів атестації, передбаченого Порядком, а також за умови настання однієї з підстав, передбачених пунктом 19 розділу II «Прикінцеві і перехідні положення» Закону (неподання заяви, неуспішне проходження атестації, відсутність вакантних посад та ін.), мене буде звільнено з посади прокурора. Крім того, погоджуюсь із тим, що під час проведення співбесіди та ухвалення рішення кадровою комісією може братися до уваги інформація, отримана від фізичних та юридичних осіб (у тому числі анонімно), яка не підлягає додатковому офіційному підтвердженню. Для цілі проходження атестації, яка включає оцінку моєї професійної компетентності, професійної етики та доброчесності, даю згоду кадровим комісіям і робочим групам на повний та безпосередній доступ до інформації, визначеної у пункті 15 розділу II «Прикінцеві і перехідні положення» Закону, з метою її обробки, перевірки та використання під час атестації, включаючи інформацію з обмеженим доступом і таку, що містить персональні дані, а також даю згоду на надсилання мені комісіями, у разі необхідності, письмових запитань щодо професійної етики та доброчесності». Заява підписується прокурором особисто [64].

Тобто з вищезазначеної форми заяви зрозуміло, що доступ до атестації можна отримати та будуть мати лише ті особи, які написали заяву саме

вищезазначеного зразка, де фактично надали згоду на звільнення у випадку не проходження атестації. Тобто прокурорам не надали альтернативного вибору, заяву на переведення потрібно було підписати відповідно до затвердженої типової форми, зміст заяви не можна було змінювати, якщо ж написав іншою формою заяву відділ кадрів такої заяви не приймав.

Однак, аналізуючи статтю 8 Закону України «Про звернення громадян», в якій зазначено, що не підлягають розгляду та вирішенню анонімні (автори яких не назвали себе) звернення [84]. Однак, виконуючий обов'язки начальника Департаменту кадрової роботи та державної служби при затвердженні змісту Порядку проходження атестації Т. Дунас вважає, що до прокурорів ця норма не може бути застосована, можна отримувати такі анонімні звернення, їх вирішувати, та не надавати можливості щось спростувати чи погодитись з ним.

Наслідком того, що, якщо прокурор не згоден із запропонованим змістом форми заяви та написав самовільно заяву з іншим змістом, де, наприклад, виключив погодження щодо розгляду анонімного звернення, такі заяви визначені як не подані та такі особи звільненні з органів прокуратури.

Верховний суд у справі 200/13482/19-а висловився з цього приводу таким чином, «за загальновідомим правилом відомчі підзаконні нормативні акти, приписи яких поширюються на організації та осіб, що перебувають у системі службового підпорядкування відповідного міністерства, відомства, що приймаються уповноваженими нормотворчими суб'єктами на основі і на виконання законів, не повинні суперечити їм. Вимога суб'єкта владних повноважень слідувати встановленій формі розміщеній в додатку, є недотриманням процедурного принципу на "доступ", який стосується якості адміністративних рішень і захищає права людини відповідно до Рекомендацій Комітету міністрів Ради Європи CM/Rec (2007)7 щодо належного адміністрування. Суб'єкт владних повноважень повинен сприяти особі у правильному заповненні заяви з метою ухвалення ним обґрунтованого рішення. У разі якщо особа не використовує належної форми заяви, то це не

може бути підставою для автоматичного відхилення суб'єктом владних повноважень такої заяви [73].

В цей же час, у справі № 640/14403/20 Шостого апеляційного адміністративного суду зазначається така позиція: «Згідно з пунктом 19 Розділу II «Прикінцеві і перехідні положення» Закону № 113-ІХ прокурори, які на день набрання чинності цим Законом займають посади у Генеральній прокуратурі України, регіональних прокуратурах, місцевих прокуратурах, військових прокуратурах, звільняються Генеральним прокурором, керівником регіональної (обласної) прокуратури з посади прокурора на підставі пункту 9 частини першої статті 51 Закону України "Про прокуратуру" за умови настання однієї із наступних підстав: 1) неподання прокурором Генеральної прокуратури України, регіональної прокуратури, місцевої прокуратури, військової прокуратури у встановлений строк заяви до Генерального прокурора про переведення до Офісу Генерального прокурора, обласної прокуратури, окружної прокуратури та про намір у зв'язку із цим пройти атестацію. «Процедура зумовлює необхідність подання прокурором відповідної заяви, яка повинна містити відомості про переведення на відповідну посаду прокурора, про намір особи пройти атестацію, про надання нею згоди на обробку персональних даних та на застосування процедур та умов проведення атестації». «... Подавши заяву про переведення на посаду прокурора в обласній прокуратурі та про намір пройти атестацію, позивачка тим самим підтвердила, що вона ознайоmlена з умовами та процедурами проведення атестації, погодилась на їх застосування та, маючи відповідну фахову освіту і досвід професійної діяльності, розуміла правові наслідки не проходження атестації та можливе звільнення з підстав, передбачених Законом № 113-ІХ, а тому у спірних правовідносинах позивачка знаходилась у стані повної правової визначеності, коли, маючи відповідну освіту та досвід професійної діяльності не могла не усвідомлювати юридичних наслідків щодо непроходження атестації з метою переведення до обласної прокуратури. ...В іншому разі позивачка мала повне правовідмовитися від

проведення такої атестації та не подавати відповідної заяви чи окремо оскаржувати відповідний Порядок проходження прокурорами атестації, чого вона не зробила» [81].

Трактуючи норми Закону, колегією суду, на наш погляд, формально, не аналізуючи сутність, глибинність цієї норми та саме її без альтернативність, констатовано цю норму буквально, порушивши змістову сутність. Сама суть цієї норми надає право прокурору не подавати заяву на переведення, однак, одночасно з її поданням забороняє (не надає право) зміну тексту типової форми заяви. Тобто припускаємо, що якщо і існує у прокурора намір та бажання надалі працювати в органах прокуратури, однак в рамках існування двох протиріч в одній лише заяві не надасть бажаного законного результату. В будь-якому випадку (чи то має право прокурор на подання заяви, однак при цьому змінюючи текст у типовій формі (сутність якої суперечить іншим законодавчим нормам) заяви, або взагалі не написання та не подання заяви (використавши свої право на не подання такої заяви) мають один та єдиний результат – звільнення з органів прокуратури. Закладений у законодавстві постулат нібито «альтернативної без альтернативності» лише імітує так зване «право на вибір», і саме такий «ілюзорний вибір» не міг не викликати у прокурорів безнадію, стан фрустрації.

Так, прокурор у вищезгаданій справі написав таку заяву, як і більшість прокурорів, усвідомлював її наслідки, оскільки вони регламентовані законодавством, але не написання цієї заяви, як можна бачити зі змісту підстав для звільнення, так і написання іншого змісту, є підставою для звільнення. Тобто визнаючи втручання у приватне життя прокурора, та не даючи справедливого тлумачення щодо без альтернативності вибору написання іншої заяви у прокурорів, суд не бачить в цьому порушень. Суд ніби не розуміючи зазначеного, закладає у свій висновок щодо цієї норми натяк на не бачення в одній нормі протиріч та очевидному втручання з боку держави, викривляючи цю норму, хибно сприймає дійсність. Але, яким чином залишається діяти прокурору, у якого є сім'я, малолітні діти, батьки, або

таким прокурорам, які перебувають у перед пенсійному віці, суд цим не переймається, оскільки не має в цьому потреби, це нібито відірвано та не пов'язано з цією реальністю. Тому, вимушені були прокурори як можна бачити, за відсутності альтернативи підписувати такі заяви, оскільки залишитися без засобів на існування взагалі ні в кого не було бажання, навіть якщо гіпотетично на підсвідомості прогнозували своє звільнення. Тобто, як можна бачити, цей висновок суду, зроблений таким чином, щоб констатувати в умовах дійсноїсвідомої без альтернативності наявності у прокурора права вибору. Припускаємо, що з таким «досконалим законодавством та справедливим судом», навіть після звільнення, за відсутності погодження на атестацію прокурор, не підписання заяви за встановленим зразком, шансів на позитивне вирішення справи та винесенні справедливого рішення суду не існує взагалі. Українські судді не бачать або не хочуть бачити порушень у втручанні в права прокурорів з боку держави, лише загально констатують (фіксують зафіксовані) норми Закону, без співставлення, проведення аналогій із загально визначеними правами людини, які чітко перелічені у Конституції України. У рішеннях суддів складається таке враження, що подекуди закладений «між строковий натяк» на те, що не звертайтеся до суду взагалі, «справедливості ви не дочекаєтесь, кожна норму можливо тлумачити в двох контекстах». Як-от, наприклад, у рішенні №480/5544/20, викладеного Верховним судом. У цій справі, прокурор не успішно пройшов атестацію 2 етапу (на знання загальних здібностей та навичок), був звільнений з органів прокуратури, звернувся до суду за захистом своїх прав. Суд першої та апеляційної інстанції вимоги прокурора задовольнив частково. Суди скасували рішення комісії та наказ про звільнення, поновили на роботі прокурора тощо. Відповідачі в свою чергу, звернулися до Верховного суду з касаційними скаргами, однак Верховним судом відповідачам було відмовлено у відкритті касаційного провадження за пропуск ними строків для касаційного оскарження, повернуто сплачені відповідачами грошові кошти за подання касаційних скарг (судові збори). Прокурором також подано касаційну скаргу,

за якою ВС касаційне провадження відкрито. Здавалося б, можна було поставити на цьому крапку, але ні. Верховним судом через два місяці після відкриття провадження винесено постанову, в якій зазначено: «касаційну скаргу задовольнити частково». Однак по своїй суті, Верховний суд, нічого не задовільнив, а навпаки скасував позитивні рішення попередніх судів та взагалі відмовив прокурору у позовних вимогах [70].

Аналіз пунктів 16 та 17 Закону України [95] зазначає, що за результатами складення прокурором іспиту відповідна кадрова комісія ухвалює рішення щодо допуску прокурора до проведення співбесіди. Якщо прокурор за результатами складення іспиту набрав меншу кількість балів, ніж прохідний бал, встановлений згідно з Порядком проходження прокурорами атестації, це є підставою для недопущення прокурора до етапу співбесіди і ухвалення кадровою комісією рішення про неуспішне проходження атестації таким прокурором. Кадрові комісії за результатами атестації прокурора ухвалюють одне із таких рішень: рішення про успішне проходження прокурором атестації або рішення про неуспішне проходження прокурором атестації. Кадрові комісії за результатами атестації подають Генеральному прокурору інформацію щодо прокурорів, які успішно пройшли атестацію, а також щодо прокурорів, які неуспішно пройшли атестацію. Повторне проходження одним і тим самим прокурором атестації або одного з її етапів, забороняється (крім випадків її проходження прокурорами та слідчими органів прокуратури, зазначеними в підпункті 3 пункту 7 цього розділу {Абзац третій пункту 17 розділу II із змінами, внесеними згідно із Законом № 1554-IX від 15.06.2021} [64;95].

Під час своєї діяльності комісії здійснюють повноваження, визначені Законом України "Про прокуратуру", розділом II Прикінцеві і перехідні положення" Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо першочергових заходів із реформи органів прокуратури», цим Порядком та іншими нормативними актами (пункт 2 Порядку №233). За приписами пункту 12 Порядку №233 рішення комісії, крім

зазначених в абзаці другому цього пункту, в тому числі процедурні, обговорюється її членами і ухвалюються шляхом відкритого голосування більшістю голосів присутніх на засіданні членів комісії. Член комісії вправі голосувати «за» чи «проти» рішення комісії. У разі рівного розподілу голосів, приймається рішення, за яке проголосував голова комісії. Рішення про успішне проходження прокурором атестації за результатами співбесіди ухвалюється шляхом відкритого голосування більшістю від загальної кількості членів комісії. Якщо рішення про успішне проходження прокурором атестації за результатами співбесіди не набрало чотирьох голосів, комісією ухвалюється рішення про неуспішне проходження прокурором атестації. Рішення про неуспішне проходження атестації повинно бути мотивованим із зазначенням обставин, що вплинули на його прийняття[64;85;95].

Верховний суд погодився з тим, що у комісії наявні дискреційні повноваження надавати оцінку діям прокурорів, а також ухвалювати рішення за наслідками проходження атестації. Водночас Верховний суд зазначає, що така дискреція не може бути свавільною, а повинна ґрунтуватися на приписах Закону. За загальним правилом під дискреційними повноваженнями слід розуміти повноваження, які адміністративний орган, приймаючи рішення, може здійснювати з певною свободою розсуду, тобто коли такий орган може обирати з кількох юридично допустимих рішень те, яке він вважає найкращим за даних обставин. Тобто, дискреційним є право суб'єкта владних повноважень обирати у конкретній ситуації між альтернативами, кожна з яких є правомірною. До дискреційних повноважень є повноваження комісії щодо прийняття одного з двох рішень: або рішення про успішне проходження атестації, або рішення про неуспішне проходження атестації. При цьому законодавець покладає на комісію обов'язок навести у рішенні про неуспішне проходження атестації обставини, які вплинули на його прийняття (пункт 12 Порядку № 233). Саме конкретні обставини, що вплинули на прийняття рішення, визначають межі дискреції адміністративного органу та його посадових осіб. Наявність або відсутність обставин, вказаних у рішенні, у разі



його оскарження, має бути перевірена судами під час розгляду справи з метою надання оцінки спірному рішенню на відповідність критеріям, визначених статтею 2 Кодексу адміністративного судочинства, де зазначеною нормою визначено завдання та основні засади адміністративного судочинства, а саме:

1. Завданням адміністративного судочинства є справедливе, неупереджене та своєчасне вирішення судом спорів у сфері публічно-правових відносин з метою ефективного захисту прав, свобод та інтересів фізичних осіб, прав та інтересів юридичних осіб від порушень з боку суб'єктів владних повноважень.

2. У справах щодо оскарження рішень, дій чи бездіяльності суб'єктів владних повноважень адміністративні суди перевіряють, чи прийняті (вчинені) вони:

1) на підставі, у межах повноважень та у спосіб, що визначені Конституцією та законами України;

2) з використанням повноваження з метою, з якою це повноваження надано;

3) обґрунтовано, тобто з урахуванням усіх обставин, що мають значення для прийняття рішення (вчинення дії);

4) безсторонньо (неупереджено);

5) добросовісно;

6) розсудливо;

7) з дотриманням принципу рівності перед законом, запобігаючи всім формам дискримінації;

8) пропорційно, зокрема з дотриманням необхідного балансу між будь-якими несприятливими наслідками для прав, свобод та інтересів особи і цілями, на досягнення яких спрямоване це рішення (дія);

9) з урахуванням права особи на участь у процесі прийняття рішення;

10) своєчасно, тобто протягом розумного строку.

3. Основними засадами (принципами) адміністративного судочинства є:

1) верховенство права;2) рівність усіх учасників судового процесу перед законом і судом;3) гласність і відкритість судового процесу та його повне фіксування технічними засобами;4) змагальність сторін, диспозитивність та офіційне з'ясування всіх обставин у справі;5) обов'язковість судового рішення;6) забезпечення права на апеляційний перегляд справи;7) забезпечення права на касаційне оскарження судового рішення у випадках, визначених законом;8) розумність строків розгляду справи судом;9) неприпустимість зловживання процесуальними правами;10) відшкодування судових витрат фізичних та юридичних осіб, на користь яких ухвалене судове рішення [45].

Розглядаючи норми дискреційних повноважень комісії з атестації прокурорів, розуміємо, що вони можуть бути як позитивні для прокурора, так і негативні, оскільки невідомо, де межа цієї дискреції. Однак, оскільки наша мета проаналізувати чинники - норми, які закріплені у Законі України про реформування прокуратури та розглянути їх як вирогідні та прогнозовані прокурорами у контексті негативних для них наслідків, на які просто не можливо реагувати якимось інакше, тобто позитивно, не можливо не помічати для себе негативних наслідків та сподіватися на якусь «нагоду» на кшталт «пощастить», а навпаки, для визначеної кількості прокурорів вони стануть руйнівними, однак хто саме потрапить до визначеної чисельності «щасливчиків у лототроні» не можна спрогнозувати нікому, тому в такому стані «гарний-поганий» перебували усі прокурори, які не могли не відчути, що вони «загнані до такого кута» та для когось обов'язково ніби як покарання за «бажання працювати» настане подія у вигляді - звільнення.

З аналізу вищезначеного можна бачити, що для прокурорів дискреційні повноваження кадрових комісій з атестації можуть спричинити лише негативні відчуття. А результатом такої дискреції можливі лише психологічні порушення, як у вигляді деперсоналізації, професійної деформації, професійного вигорання, що виникає подекуди не через сам процес праці (коли прокурор має реальну можливість спростувати та довести свою

позицію), а з ситуації, яка складається на роботі попри виробничу необхідність, бажання, волевиявлення, вплив та будь-яке втручання з боку саме штатного прокурора.

Дуже цікавим рішенням суду, на наш погляд, яке найкраще відображає втручання в діяльність прокуратури та посягання на гарантії їх незалежності є справа №640/23450/19 від 08.10.2021, рішення по якій винесене майже зі впливом двохрічного терміну після подання позову до суду позивачем, щодо повноважень членів кадрових комісій та з інших питань. Судом зазначено, що Закон про реформування органів прокуратури, ані базовий Закон України «Про прокуратуру» не надають ГПУ (Офісу ГП) повноважень залучати до складу кадрових комісій ставлеників іноземних держав, міжнародних неурядових організацій, посольств іноземних держав, а вказаним представникам, іноземним агентам (у розумінні провідників інтересів іноземних держав та міжнародних організацій) - таким чином втручатися у діяльність державних органів суверенної Держави, у т.ч. - Офісу ГП в особі кадрових комісій (щодо делегування за наслідками проходження атестації певних осіб для роботи в органах прокуратури за результатами оцінки цих осіб представниками іноземних держав, організацій). Суд звернув увагу на загальновідомі обставини того, що дії іноземних адміністративних органів, органів влади іноземних держав, міжнародних організацій інших держав не підкоряються українському законодавству. Однак, як вже зазначалося, наказом Генерального прокурора від 17 жовтня 2019 року № 233 затверджений Порядок роботи кадрових комісій (надалі - Порядок № 233).

Так, пунктом 3 Порядку передбачено, що для здійснення повноважень, передбачених абзацами другим і третім пункту 2 цього Порядку, утворюються комісії у складі шести осіб, з яких не менше трьох особи, делеговані міжнародними неурядовими організаціями, проектами міжнародної технічної допомоги, дипломатичними місіями. Членами комісії можуть бути особи, які є політично нейтральними, мають бездоганну ділову репутацію, високі професійні та моральні якості, суспільний авторитет,

а також стаж роботи в галузі права. Таке рішення ГПУ, як і дії щодо залучення до участі в роботі кадрових комісій Офісу ГП вказаних осіб, в аспекті імперативних приписів ч. 2 ст. 19 Конституції України, є свавільними, оскільки такого роду Порядок формування комісій, зносин з іноземними організаціями, Посольствами та іноземними агентами в контексті, як і звернення до них про залучення - не передбачені Конституцією та Законами України, відповідно та на підставі яких має діяти Офіс ГП. Сам факт делегування вказаних вище осіб до складу кадрової комісії Посольством іноземної держави, яке є провідником політики власної держави, нівелює статус таких осіб як політично нейтральних, оскільки по суті вони є провідниками інтересів іноземної держави, іноземних організацій, що є втручанням у суверенне право України на самостійне формування органів влади. Більш того, під час розгляду справи судом неодноразово ставилось питання щодо відповідності членів кадрової комісії, які були делеговані, наведеним вище критеріям, викладеним у п. 3 Порядку № 233. Однак, під час розгляду справи відповідачем не надано навіть відомостей щодо набуття делегованими особами повноліття. Суд звернув увагу, що в силу ч. 1 ст. 72 КАС України суд має спиратися на докази, які підтверджують компетенцію, репутацію, авторитет, високі професійні та моральні якості, підтверджений стаж роботи у галузі права, а не на думки, прикмети та розсуди щодо вказаних дотримання вказаних критеріїв. У даному випадку відповідачем не надано жодних доказів відповідності членів кадрової комісії вимогам щодо політичної нейтральності, наявності бездоганної ділової репутації, вимогам щодо високих професійних та моральних якостей, суспільного авторитету, а також наявності стажу роботи в галузі права, а відтак, не доведено перед судом відповідності вказаних осіб встановленим вимогам, що також свідчить про нелегітимність створення кадрової комісії у складі вищезгаданих членів, делегованих іноземними державами та міжнародними організаціями, у т.ч. самоназваних громадським сектором осіб, та про нелегітимність прийнятого рішення

відносно, зокрема, позивача. До цього слід додати, що рекомендації щодо персоналій до складу кадрової комісії від Посольства США надані заступником директора відділу, директором відділу Посольства США. У зв'язку з цим, судом враховано, що відповідно до ч. 2 ст. 41 Віденської конвенції про дипломатичні зносини всі офіційні справи з державою перебування, ввірені представництву державою, яка акредитує, ведуться з міністерством закордонних справ держави перебування або через це міністерство, або з іншим міністерством, щодо якого є домовленість, або через це інше міністерство. При цьому, відповідно до ч. 1 ст. 41 цієї Конвенції, без шкоди для їх привілеїв та імунітетів, всі особи, які користуються такими привілеями та імунітетами, зобов'язані поважати закони і постанови держави перебування. Вони також зобов'язані не втручатися у внутрішні справи цієї держави. У даному випадку, ані профільним законом, ані іншим актом Офіс ГП не уповноважений вступати у міжнародних відносинах з питань атестації прокурорів шляхом безпосередніх зносин між Офісом ГП та Посольством США, а відтак, ГПУ (Офіс ГП) самостійно визначивши для себе такі привілеї щодо звернення до Посольства США відносно залучення американських фахівців до реорганізації прокуратури (т.2, а.с. 8), отримавши від директора відділу Посольства США списки іноземних агентів (у значенні провідників інтересів іноземних держав та міжнародних організацій) та призначивши таких осіб до складу кадрової комісії, ГПУ (Офіс ГП) діяв вочевидь протиправно, перевищуючи свої повноваження у сфері міжнародних зносин, що у свою чергу зумовило створення кадрової комісії під впливом іноземної держави, що по суті означає втрату у цій частині суверенних прав України на формування органів державної влади. Більш того, як вбачається з вищезгаданих листів відділу з правоохоронних питань Посольства США, директор відділу Посольства США презентував до складу кадрової комісії представників громадських та міжнародних організацій (Автомайдан, TransparencyInternational), тобто навіть не представників Посольства. Між тим, не обговорюючи статус посольства та дипломатичної

місії, зазначено, що ані вищезгадана Конвенція, ані інші акти та домовленості не визначають представницьких повноважень директора відділу посольства діяти від імені вказаних організацій, представляючи протезе вказаних організацій, представляти членів цих організацій. Реалізувавши цей список шляхом включення вказаних осіб до складу кадрової комісії, ГПУ (Офіс ГП), не пересвідчилися у тому, що вказані організації взагалі делегували цих осіб до складу кадрових комісій, тим самим сформувавши нелегітимний склад органу, який вирішував долю прокурорів під час атестації, з осіб, які не були представлені організаціями, до яких вони належать за твердженням листа директора відділу Посольства США. Щодо участі у роботі кадрової комісії осіб, делегованих посольствами іноземних держав та міжнародними організаціями, зазначено, що участь будь-яких іноземних осіб чи органів, організацій у формуванні органів влади України вочевидь суперечить Декларації про державний суверенітет України та, відповідно, Конституції України. Відповідно до Декларації про державний суверенітет України, державний суверенітет України розголошений як верховенство, самостійність, повнота і неподільність влади Республіки в межах її території та незалежність і рівноправність у зовнішніх зносинах. Декларація є основою для нової Конституції, законів України і визначає позиції Республіки при укладанні міжнародних угод. У схваленому Парламентом Акті проголошення незалежності України зазначено, що Верховна Рада України проголошує незалежність України та створення самостійної української держави - України, "здійснюючи Декларацію про державний суверенітет України". За визнаним теоретичним баченням, державний суверенітет - верховенство держави на своїй території і незалежність у міжнародних відносинах. Верховенство держави означає дію в межах її території тільки однієї публічної влади, яка визначає повноваження усіх державних органів і посадових осіб, а також підлеглисть цій владі всього населення території. Сутність державного суверенітету розкривається через його ознаки, до яких слід віднести: верховенство, незалежність і рівноправність, єдність, неподільність та

невідчужуваність суверенітету. Верховенство означає, що над суверенною (державною) владою немає іншої вищої влади, яка могла б встановлювати або обмежувати правомочність держави чи вимагати її підпорядкування собі.

Незалежність і рівноправність у зовнішніх зносинах означають, що держава як суверен самостійно визначає і проводить свою зовнішню політику, керуючись принципами рівноправності і взаємовигідної співпраці з іншими членами міжнародного співтовариства. В основі міжнародного права лежить закріплена в його основоположних нормах вимога поваги державами суверенітету одна одної. У таких нормах проголошуються суверенна рівність держав, рівноправність і самовизначення народу, незастосування сили або загрози силою в міждержавних відносинах, невтручання у внутрішні справи одна одної, мирне вирішення міждержавних спорів тощо. Невідчужуваність суверенітету передбачає неможливість відмови держави від суверенітету повністю або частково, передання його іншим суб'єктам у добровільному чи примусовому порядку, а також установлення інших юридичних чи фактичних обмежень у його здійсненні. Реалізація широкого спектру внутрішніх і зовнішніх функцій передбачає наявність у держави широкого кола правових можливостей - суверенних прав. Суверенні права використовуються державою для забезпечення незалежності у відносинах з іншими країнами і верховенства державної влади на власній території. До основних суверенних прав держави, що розкривають зміст внутрішнього суверенітету, належать права на: законодавче регулювання суспільних відносин; запровадження системи державних органів, громадянства, грошової одиниці; стягнення податків і зборів; установлення адміністративно-територіального поділу; розпорядження своєю територією і природними ресурсами; застосування правового примусу; створення збройних сил тощо. В силу принципу рівності та самовизначення народів, закріпленого в частині першій статті 2 Статуту Організації Об'єднаних Націй, усі народи мають право вільно визначати без втручання ззовні свій політичний статус та реалізовувати свій економічний, соціальний та культурний розвиток, і кожна держава

зобов'язана поважати таке право відповідно до положень Статуту ООН. Створення суверенної та незалежної держави або встановлення будь-якого політичного статусу, вільно визначеного народом, є формою реалізації цим народом права на самовизначення. Статтею 1 Конституції України передбачено, що Україна є суверенна і незалежна, демократична, соціальна, правова держава. У частині другій статті 5 Конституції України передбачено, що народ здійснює владу безпосередньо і через органи державної влади та органи місцевого самоврядування. Конституційний Суд України у рішенні від 5 жовтня 2005 року № 6-рп/2005 зазначив, що влада народу здійснюється в межах території держави у спосіб і формах, встановлених Конституцією та законами України.

Згідно з частиною першою статті 38 Конституції України громадяни мають право брати участь в управлінні державними справами, у всеукраїнському та місцевих референдумах, вільно обирати і бути обраними до органів державної влади та органів місцевого самоврядування. При цьому, утворення і діяльність громадських організацій, дії яких спрямовані на порушення суверенітету держави забороняються (ст. 37 Конституції України). Зазначені положення Конституції України кореспондуються з міжнародно - правовими стандартами, що передбачені в Загальній декларації прав людини 1948 року (пункти 1 та 2 статті 21, які передбачають, що кожна людина має право брати участь в управлінні своєю країною безпосередньо або через вільно обраних представників; кожна людина має право рівного доступу до державної служби у своїй країні) та Міжнародному пакті про громадянські і політичні права 1966 року (стаття 25, відповідно до якої кожний громадянин повинен мати без будь-якої дискримінації, і без необґрунтованих обмежень право і можливість: брати участь у веденні державних справ як безпосередньо, так і за посередництвом вільно обраних представників; голосувати і бути обраним на справжніх періодичних виборах, які проводяться на основі загального і рівного виборчого права при таємному голосуванні і забезпечують свободу



волевиявлення виборців; допускатися у своїй країні на загальних умовах рівності до державної служби). Основним Законом України гарантовано здійснення народом влади також через сформовані у встановленому Конституцією та законами України порядку органи законодавчої, виконавчої, судової влади та органи місцевого самоврядування (частина друга статті 5 Конституції України). Наявність вказаного механізму доступу до управління державними справами виключно громадянами України є гарантією народного суверенітету, основних засад демократії, забезпечення проведення державної політики в інтересах Українського народу. Як вже зазначалося, законами України ГПУ (Офісу ГПУ) не надано права для залучення у формуванні державного органу представників посольств іноземних держав та міжнародних організацій (іноземних агентів, як ставлеників та провідників інтересів інших держав). Здійснення державної влади, у даному випадку - через сформовані кадрові комісії, через іноземних агентів (у значенні провідників інтересів іноземних держав та організацій), Конституцією України не передбачено. Наведеними принципами верховенства, самостійності, повноти і неподільності влади виключається участь будь-яких іноземних осіб чи органів, організацій у формуванні органів влади України. Відтак, суд дійшов висновку, що приписи Порядку № 233 про участь осіб, визначених дипломатичними місіями, міжнародними організаціями, в атестації прокурорів порушують основоположні конституційні принципи державотворення, зокрема суверенітет, право народу України на його реалізацію, неподільність державної влади, оскільки посольства іноземних Держав та міжнародні організації як суб'єкти делегування трьох представників до конкурсної комісії (через подальше їх призначення ГПУ) не є представниками народу України, не належать до народу України, а тому не є носіями державної влади в Україні, а також жодна міжнародна організація не наділена відповідно до свого статуту повноваженнями формування органів, які наділені владними повноваженнями щодо держави Україна. Кадрові комісії створені з порушенням вказаних вимог

та правил, делегування до складу кадрових комісій представників іноземних держав та міжнародних організацій є посяганням на державний суверенітет України, порушенням вимог Декларації про державний суверенітет України та статей 1, 5, 8, 19, 38 Конституції України, створені з перевищенням Генеральною прокуратурою України (Офісом Генерального прокурора) своїх повноважень, оскільки такі відсутні у Конституції та Законах України, а відтак, вказаний Порядок не може бути підставою для формування таким чином кадрових комісій, а створені таким чином кадрові комісії є нелегітимними для цілей атестації прокурорів та формування державного органу. Враховуючи вищевикладене, суд прийшов до висновку про протиправність рішення кадрової комісії відносно неуспішного проходження позивачем переатестації та, відповідно, похідного від цього рішення - наказу Генерального прокурора про звільнення позивача, що у свою чергу зумовлює висновок про скасування оскаржуваних рішень [110].

Окремо судом зазначено, що у цій справі матеріали атестації відносно позивача-прокурора знищені Офісом Генерального прокурора (т.1, а.с. 253, т. 2., а.с. 12), що підтверджується актами 27.12.2019, від 07.02.2020 (т.2, а.с. 15) у зв'язку з чим результати атестації є недоведеними перед судом, оскільки в порядку ч. 2 ст. 77 КАС України відповідач не здатен довести перед судом належними та допустимими доказами (оригіналами доказів) обставини (результати) атестації, які стали підставою для звільнення позивача, які (матеріали) витребовувались судом у відповідача [110].

Отже, прокурори знали про те, що склад кадрових комісій формують десь за «лаштунками», більш того так би мовити «останнє слово залежало саме від цих міжнародних делегатів» щодо подальшої долі прокурорів, але яким чином можна було цьому перешкодити, в дійсності - жодним чином, зазначене начебто не підлягало навіть допущенню будь-якого сумніву, в той час, коли від прокурора вимагається доведення своєї компетентності та доброчесності при найсуровіших умовах. В чому справедливість тоді, коли від самих членів комісій будь-яке доведення свого потрапляння до комісії, участі в ній не

вимагається, а лише формально зазначаючи про їх бездоганну репутацію, тощо. Але хто її підтвердить цю репутацію, яким чином це перевірялося, ким, прокурори не мали змоги дізнатися, оскільки таку інформацію не оприлюднювали.

Яка подальша судова перспектива такого рішення не відомо нікому, існують лише припущення, однак все одно, сама спроба «дорого коштує», тим паче в умовах «судового колапсу» який триває давно.

Крім зазначеного, оскільки саме прокурорам як нікому відомі судові розгляди справ та вони безпосередньо обізнані у довготривалості розгляду судами будь-яких категорій справ, оскільки вони можуть розглядатися не один рік (як показано на прикладах вище), це ще більше призводить до стану фрустрації. Далекоглядність прокурорів щодо новел Закону, не суб'єктивна, а об'єктивна, з точки зору професійного аналізу законодавства, його застосування та виконання. Не менш прогнозованим були очікування прокурорів щодо винесених судами з тотожних подій протилежних між собою рішень, оскільки суди по своєму внутрішньому переконанню ухвалюють такі рішення, а переконання, подекуди за очевидних та не глибоких якихось суджень, можуть бути різні. Прогнозованим були факти, що одну норму закону суди можуть трактувати по –різному, при цьому помиляючись суттєво, однак не убачивши в цьому помилки. Помилки судів можуть ще більше продовжити розгляд справ, оскільки потрібно докласти ще більше зусиль, витратити багато часу, коштів на сплату судового збору, для того щоб адміністративний позов за касаційною скаргою потрапив до Верховного суду, а це ще більший стан фрустрації, невизначеності, загнаності до кута, зневіра до правосуддя, штучне та фактично формальне право на справедливий суд, не задоволеність працею. Залишитись без роботи та без засобів на існування для своєї родини лише тому, що дискреційні повноваження можуть на це вплинути, та навіть якщо судовими рішеннями у майбутньому будуть поновлені права прокурорів, але не в усіх випадках, як можна бачити з практики, на це піде дуже багато часу, сил, хвилювань, це наступить у

майбутньому, а зараз прокурор повинен прийняти всі суперечності безоговорно, що врешті-решт через таке накопичення негативних емоцій спровокує «відразу» до роботи, самої професії «прокурор», від постійної «звуженості до абсурдності» та загнаності до кута, покинутості, відчуття зради, знецінення себе, прокурор зневіриться в єдність колективу та згуртованість, буде вважати, що в будь-яку мить він (оскільки така мить визначається не в органах прокуратури) стане непотрібним, постійного очікування вибуху «порохової бочки» через процедуру звільнення, заочно бути сумнівно компетентним, з підтекстом абстрактності «до тебе багато питань» та під «пильним оком» на майбутнє, вразі необхідності проходити ще раз атестацію, депресивним, що виразиться на деформації як самої особистості так і на професійній деформації, в прокурора буде відсутня позитивна мотивація на працю, оскільки він постійно повинен виправдовуватися в нав'язаних та навішаних кимось безпідставних «ярликів». Прокурор працюючи тривалий час на посаді, який був кваліфікованим сьогодні, завтра раптом після неуспішного проходження атестації, вважається автоматично ніби «затаврованим, заплямованим», як не професійний. Після завтра, про такого прокурора вже забудуть як про фахівця, та де інколи у судових засіданнях ображені на усіх емоційно сторони з обох боків (позивач на всю державу та законодавство, на роботодавця, а відповідач, навіть якщо він колишній колега, на те, що саме через цього позивача він змушений перебувати у суді та доводити правомірність його звільнення та на те, чому саме він повинен перебувати у суді, а не хтось інший), повинні відстоювати кожний свої інтереси. А оскільки наслідком рішення про неуспішне проходження атестації призводить до звільнення з роботи, в подальшому при подачі позовної заяви прокурор відповідачем зазначить свого роботодавця, то це є немичумим емоційним стресом перш за все. А в свою чергу, роботодавець у своїй позиції буде наполягати на тому, що прокурор, який не успішно пройшов атестацію, він дійсно неуспішно її пройшов. Навіть якщо не вірить в це. Оскільки причинами неуспішності є різні обставини, як нами проаналізовано вище,

починаючи від неправильно написаної форми заяви, відступлення від типовості запронованої форми заяви, від некоректної роботи комп'ютерної техніки на якій потрібно буде проходити атестацію, від знижених результатів атестації прокурора, через погіршення самопочуття під час атестації, тощо. Вчора, ще твій колишній колега, товариш, по-декуди навіть друг, якому поставлено перед фактом та надано завдання керівництвом підтримувати суб'єкта владних повноважень у судових засіданнях та наполягати на тому, що звільнення законно, що рішення про неуспішне проходження яке слугувало для прийняття рішення про звільнення теж законно, повинен переступити через себе, через свої принципи, навіть попри критичне переосмислення цієї ситуації, вимушений безальтернативно підтримувати успішність реформи та наполягати на тому, що кадровою комісією прийняте законне та мотивоване рішення про неуспішне проходження її конкретним прокурором. Та прокурори розуміючи масштабність таких наслідків, розуміють що іншої позиції у судовому процесі у «колишнього колеги» не може бути, інакше кажучи, саме твій колишній колега, якого наділять повноваженнями від роботодавця повинен бути визнати, що не все законно у проведенні атестації прокурорів. А це буде свідчити про неефективність самої реформи та мати негативні наслідки для такого прокурора, який допустить таке висловлювання. Зіштовхування лобами прокурорів та відсутність здорового глузду з одного боку, прогалини в законодавстві з іншого, все це доволі знайомо в діяльності прокуратури. Відсутність інтеграції у внутрішньо груповому процесі та поза ним не може не відобразитися на професійному вигоранні прокурорів.

Нами під час написання кваліфікаційної роботи досліджено практику вирішення адміністративними окружними судами різноманітних ситуацій, в які потрапляли прокурори під час атестації. Загалом за результатами розгляду позовів на стадіях першої та апеляційної інстанції судами здебільшого скасовуються рішення про неуспішне проходження атестації, оскільки вони не відповідають вимогам ст. 2 Кодексу адміністративного судочинства України

та прокурори звертають до виконання нараховані за рішеннями судів, які набрали законної сили суми неотриманої заробітної плати за час вимушеного прогулу, навіть якщо реально ще не поновлені на самих посадах. Прокурорів рішеннями судів поновлюють на рівнозначних посадах, однак з'явилася тенденція у судів по-різному визначати місце поновлення прокурорів (одні судді зазначають поновити в «стару структуру, тобто до Генеральної прокуратури/регіональної прокуратури» (фактично вже неіснуючу по документам), інші - в перейменовану (новостворену) структуру), що також не додає позитивних настроїв прокурорам, оскільки не існує єдиної сталої думки суддів з цього приводу. Також, існує на наш погляд така неоднакова, здебільшого негативна судова практика, запроваджена Верховним судом з питань розгляду проваджень, де одразу в одній позовній заяві висувається щонайменше два головних питання, які виносяться на розсуд суду (визнати незаконним рішення комісії та визнати незаконним наказ про звільнення, з прив'язкою на відсутність реорганізації та ліквідації органу прокуратури, поновлення на посаді прокурорів, яких незаконно звільнено за наслідками неуспішного рішення кадрових комісій через норму реорганізації та ліквідації підприємства (п.9 ч.1 ст.51 Закону України «Про прокуратуру») тощо.

Серед прикладів рішень судів можна зазначити наступні:

1. Незаконність рішення про неуспішне проходження першого етапу атестації, на знання законодавства, де прокурором за результатами атестації набрано менша кількість балів, ніж встановлена Порядком проходження атестації прокурором.

Судом першої інстанції у справі 280/5009/20 відповідно до Єдиного реєстру судових рішень, зауважено, що сам факт не одержання прохідного балу за результатом атестування без надання належної правової оцінки доводам позивача у заяві стосовно зауважень з приводу сформованих комп'ютерною системою питань на атестуванні та представлених варіантів відповідей, в даному випадку не є безумовною підставою для висновків про неуспішне проходження атестування, оскільки свідчить про формальне

прийняття відповідного рішення без направлення його дії на дійсне дотримання чинного законодавства[104].

Відмовляючи у задоволенні позовних вимог та скасовуючи рішення суду першої інстанції за справою 280/5009/20, суд апеляційної інстанції, виходив з того, що, враховуючи норми законодавства та не набрання позивачем прохідної кількості балів, комісією було прийнято оскаржуване обґрунтоване рішення, оскільки прийняття іншого, порядком №221 не передбачено[75].

Крапку в цих правовідносинах та у провадженні поставив Верховний суд, який зазначив, що для правильного вирішення цього спору визначальним є те, що в силу приписів частини другої статті 77 КАС України в адміністративних справах про протиправність рішень, дій чи бездіяльності суб`єкта владних повноважень обов`язок щодо доказування правомірності свого рішення, дії чи бездіяльності покладається на відповідача. Як встановлено судами попередніх інстанцій, позивач звернувся до голови Першої кадрової комісії із заявою від 04 березня 2020 року, в якій указував, що під час іспиту у сформованих програмою питань ним виявлені питання у розділах Кримінального кодексу України та Кримінально-процесуального кодексу України, які за своїм змістом сформовані неточно та некоректно та відповідно запропоновані відповіді до питань не відповідають точним приписам Закону. Як наслідок вказані питання та відповіді до них вплинули на загальний результат тестування. На підставі зазначеного позивач просив переглянути сформовані електронною системою питання та відповіді до них, які визнано невірними на відповідність нормам Закону, зарахувавши їх як правильні або надати можливість повторно скласти іспит. Результати розгляду заяви позивача відображено в Протоколі №8 засідання Першої кадрової комісії з атестації прокурорів регіональних прокуратур від 10 квітня 2020 року, відповідно до якого у задоволенні такої заяви позивачу (як і чисельній кількості інших прокурорів) було відмовлено з посиланням на те, що під час проходження тестування прокурори не зверталися до представників кадрової комісії та робочої групи для фіксації технічної несправності

комп'ютерної техніки чи програмно-апаратного комплексу у відповідних актах. Відтак скарги на технічну роботу системи є не підтвердженими. Згідно з даними системи тестування та відомостей про його результати тестування з боку прокурора було завершено. Таким чином, Комісія дійшла висновку, що підстави для повторного проходження прокурорами етапу тестування, передбачені у пункті 7 Порядку №221, відсутні. Надаючи оцінку діям членів комісії в цій частині, Верховним судом зауважено, що на підставі пункту 2 розділу V Порядку №221 у разі виникнення у прокурора зауважень чи скарг на процедуру проведення атестації він може звернутися до голови або секретаря комісії. У поданій заяві від 04 березня 2020 року позивач указував на неточність та некоректність відповідей до питань, що вплинуло на загальний результат тестування. Разом з тим, така заява була розглянута лише 10 квітня 2020 року, тобто, після затвердження переліку осіб, які набрали меншу кількість балів, ніж прохідний бал (такий перелік було затверджено 04 березня 2020 року). Судом першої інстанції також було встановлено, що заява прокурора за її змістом не була розглянута, відповідач обмежився лише вказівкою на те, що під час проходження тестування прокурори не зверталися до представників кадрової комісії та робочої групи для фіксації технічної несправності комп'ютерної техніки чи програмно-апаратного комплексу у відповідних актах. Крім того, як встановлено судом першої інстанції, в матеріалах справи відсутні докази того, чи перевірявся при розгляді заяви прокурора від 04 березня 2020 року факт некоректної роботи програмно-апаратного комплексу, на якому проводилось тестування, та яке могло би вплинути на формування комп'ютерною програмою некоректних тестових питань. Також судом першої інстанції встановлено, що в матеріалах справи відсутні докази того, що заява позивача в частині перегляду складених позивачем тестових питань з розділу Кримінального кодексу України та Кримінально-процесуального кодексу України взагалі була розглянута. З огляду на наведене, колегія суддів Верховного суду погодилась з висновком суду першої інстанції, що Перша кадрова комісія, приймаючи



спірне рішення та перевіряючи аргументи заяви прокурора від 4 березня 2020 року, не вжила жодних заходів щодо перевірки обставин, викладених у них, обмежившись лише посиланням на відсутність існування акту, складання якого не передбачено ні Порядком №221, ні Правилами складання іспиту. Таким чином, Верховний Суд вважає обґрунтованим висновок суду першої інстанції, що оскільки ні Правилами складання іспитів, ні Порядком №221 не передбачено складання відповідних актів технічних збоїв під час виконання іспиту, на які посилався відповідач у своєму протоколі № 8 від 10 квітня 2020 року, не визначено їх форму та не встановлено порядку перевірки інформації, яка в них відображена, то відповідачем на підставі належних та допустимих доказів не спростовано того, що під час проходження іспиту мали місце технічні проблеми, які вплинули на результат тестування [67].

Верховний суд поставив крапку в цьому питанні, навіть за результатами складання іспиту (перший етап) на знання законодавства, який ми безумовно вважаємо необхідним для перевірки професійної компетентності прокурора. Таке позитивне рішення Верховного суду наразі в Єдиному реєстрі судових рішень є єдиним.

Однак, також слід враховувати той факт, що правова позиція, викладена Верховним судом є обов'язковою, це рішення виступає для усіх суб'єктів як Закон, який повинен бути виконаний. Верховний суд зауважив, що не може рішення про неуспішне проходження атестації передувати розгляду заяви, про яку вказував прокурор на атестації, просив перевірити його аргументи, та чи зарахувати правильну відповідь чи надати можливість повторно перескласти іспит.

На перший погляд комісією прийняте рішення про неуспішне проходження атестації формально, однак якщо подивитись з іншого боку, у комісії не було чітко фіксованих та зрозумілих повноважень надавати можливість для повторного проходження атестації, оскільки законодавчо це заборонено. Тобто відсутній механізм вирішення саме таких прецедентів, однак Законодавець закріпив інші повноваження для членів комісії, а саме

«повторне проходження одним і тим самим прокурором атестації або одного з її етапів не допускається. Якщо складання відповідного іспиту було перервано чи не відбулося з технічних чи інших причин, які не залежали від членів комісії та прокурора, або ж у разі скасування судом рішення кадрової комісії про неуспішне проходження атестації комісія призначає новий час (дату) складання прокурором відповідного іспиту чи проведення з ним співбесіди» [64], та надав комісії можливість надавати прокурорам інший день для пересдачи, а саме за наявності технічних та інших причин. Порядком не зазначено, що відноситься до інших причин, однак також не заборонено членам комісії такі суттєві порушення, з якими прокурор стикався під час атестації та про які наголошував у своїй заяві, не приймати їх до уваги взагалі, та не відносити до тих самих «інших причин» задля справедливого, неупередженого вирішення питання, не заборонив комісії по-іншому застосовувати свої дискреційні повноваження назустріч прокурору, а не навпаки.

Такі трактування та моделі припускали та прогнозували прокурори ще на етапі прийняття Закону України. Цей невизначений стан, в який може потрапити кожний, оскільки ніхто не перестрахований від цього, ніхто не може спрогнозувати реальні ситуації, які можуть з ним трапитись на атестації, однак в їх силах спрогнозувати, перелік більш вирогідніших сценаріїв та результати по кожній з них, що тим самим зіграє «злий жарт» в подальшій діяльності прокурора. Тим паче, якщо мова йде про комп'ютерну техніку. Однак ця атестація не відповідає загальноприйнятому визначенню атестації, саме ця атестація більш схожа на «російську рулетку», де основним правилом гри виступає зобов'язання брати участь у цій «грі», а результатом «програшу» є масове звільнення з роботи, без мети належного обґрунтування та доведення. Жодна людина, навіть якщо він прокурор не взмозі наперед дізнатися пощастить йому чи ні на атестації, чи зіштовхнеться прокурор в цю конкретну мить з викладеними прогалинами у законодавстві, нікому це не відомо, прокурор не взмозі наперед спрогнозувати свій стан здоров'я, тощо.

Також можливе і кращий, позитивний прогноз та результат атестації, але це добре, коли прокурор не зіштовхнеться з проблемою у комп'ютерному забезпеченні або його не підведе стан здоров'я під час безпосередньої атестації, тоді дійсно для когось сам процес атестації завершиться позитивно. Однак, не зважаючи на позитивність атестації, як особа, яка має юридичну освіту мисленево прорахував вірогідні негативні (можливо навіть не випадкових, оскільки скоротити прокурорів потрібно з 15 тис до 10 тис осіб) наслідки, змодельовував ситуацію ще і ще раз, що не могло не спричинити негативних емоцій, хвилювання, тривожності, стресу.

Як вже описано вище, непередбачуваність дискреційних повноважень кадрових комісій грає не маловажну роль в атестації прокурорів. Вищеописане нами рішення №280/5009/20 Верховного суду[67] охоплювало події, які трапились з прокурором у березні 2020 року, прокурор не набрав по першому етапу атестації 2 бали (при мінімально визначеному прохідному балу - 70), як визнано судом через некоректність поставлених питань в комп'ютерній системі та переліку запропонованих відповідей на них. У квітні прокурора було звільнено. Наприкінці червня 2021 року, рішення комісії визнано протиправним. Прокурор, який виграв цей судовий процес, більше року очікував на позитивне рішення суду. За цей час жодна особа не понесла ніякої відповідальності, окрім прокурора, який окрім того, що його позбавили можливості заробляти собі на життя професією, яку він обрав добровільно, так і психологічно, який більше року перебував у «підвішаному» невизначеному стані, можемо припустити лише той факт, що відчував приниження з боку держави своєї гідності, на мисленевому рівні знизив свою самооцінку.

Прокурор, професією якою весь час відносилась до інтелектуальних професій, на цей час знівельовано в цент, стигматизовано, справляється відчуття, що бути прокурором сьогодні «соромно та принизливо».

Але, який емоційний стан у прокурорів, які виграють суди, можливий після поновлення на роботі. Яким чином прокурору, який довів у суді, що він звільнений незаконно та рішення кадрової комісії необґрунтоване та скасоване

повинен знову спілкуватись з «колишніми колегами», які на судових засіданнях підтверджували законність його звільнення, як поводити себе з такими колегами у подальшій професійній діяльності, ставитись до керівництва, налагодити взаємопорозуміння. Для цього, беззаперечно потрібна відповідна служба психологічної підтримки в органах прокуратури, яка нажаль відсутня.

Президент України після перемоги на Президентських виборах, на своїй інавгурації зазначив, що українців більше 62 млн, ми повернемо їх з усього Світу, заробітчани повернуться до Нової розквітлої України, оскільки настануть в Україні такі часи. Для цього, Держава буде перевбудована. Результатів перебудов на краще в Державі як можна бачити не спостерігається, прогнози експерти надають не втішні, громадяни України не повертається з-за кордону. А керівництво нашої Держави начебто спеціально руйнує фундамент колись закладений не ним в побудові органів прокуратури. Прокурорів, яких звільнено змушують стати до центрів зайнятості та «сісти» на шию Державі. Прокурор, який нещодавно виконував свої функціональні обов'язки та захищав суспільні державні інтереси, самою Державою принижений.

Іншим прикладом рішення, винесених суддями Третього апеляційного адміністративного суду є справа №160/6939/20, в якому оскаржується прокурором рішення Третьої кадрової комісії про неуспішне проходження атестації за результатами складання іспиту у формі анонімного тестування з використанням комп'ютерної техніки з метою виявлення рівня знань та умінь у застосуванні закону, відповідності здійснювати повноваження прокурора. В мотивувальній частині рішення зазначено, що після іспиту членами робочої групи та комісією складено Акт від 10.06.2020 року, в якому зазначалось про некоректну роботу програми, яка виразилась у зникненні питань без затвердження у 5 випадках. За наслідками складення цього іспиту, прокурор набрала 66 балів. Прокурор написала заяву на повторне проходження іспиту, за результатами розгляду, якої складено протокол №11-з від 10.06.2020 року,

зі змісту якого встановлено, що четверо з шести членів комісії голосували проти задоволення такої заяви прокурора, у зв'язку із чим прийнято рішення про відмову у задоволенні заяви позивача. Відповідно винесено рішення про неуспішне проходження атестації. Суд першої інстанції дійшов правильного висновку, що приймаючи таке рішення відносно позивача, Третій кадровій комісії з атестації прокурорів регіональних прокуратур Офісу Генерального прокурора слід було викласти обставини, викладені в акті від 10.06.2020 року, надати їм належну та об'єктивну оцінку в рішенні, і вже за результатами оцінки усіх обставин прийняти відповідне рішення. Чого не було зроблено. Судом першої інстанції також зобов'язано Третю кадрову комісію призначити нову дату складання (повторно) прокурором цього іспиту, однак в цій частині рішення суду першої інстанції колегією суддів Третього апеляційного адміністративного суду скасовано. Аргументовано ця відмова наступним чином: «поза увагою суду першої інстанції залишилось те, що наказом Генерального прокурора від 02.06.2020 року №245 створено третю кадрову комісію з атестації прокурорів регіональних прокуратур та затверджено її персональний склад. В свою чергу, наказом Генерального прокурора від 17.11.2020 року №535 визнано таким, що втратив чинність наказ від 02.06.2020 року №245 «Про створення Третьої кадрової комісії атестації прокурорів регіональних прокуратур»[86]. Отже, з 17.11.2020 року Третя кадрова комісія припинила свою діяльність, відтак її не може бути зобов'язано в судовому порядку призначити позивачеві нову дату проведення атестації. В свою чергу, суд апеляційної інстанції зазначає, що резолютивна частина судового рішення має силу припису, оскільки рішення суду є обов'язковим до виконання на всій території України. Відтак, покладення обов'язку вчинити певні дії має відбуватись із зазначенням конкретної особи, строків та порядку вчинення дій. З огляду на те, що Третя кадрова комісія станом на час розгляду даної справи вже не здійснює свою діяльність, а інших поноважних органів для проведення атестації позивача наразі не створено, суд апеляційної інстанції зазначає що підстави для покладення на відповідний орган обов'язку визначити нову дату

атестації в контексті спірних відносин відсутні. В свою чергу, суд апеляційної інстанції зазначає, що припинення повноважень Третьої кадрової комісії, а також не створення іншої відповідної комісії не зумовлює зникнення у відповідача обов'язку по проведенню атестації прокурора у відповідно до вимог Закону» [79].

2. Іншим прикладом правової позиції суду Верховного суду нами оглянуто по другому етапу атестації на знання вербального та абстрактно-логічного мислення, з використанням комп'ютерної техніки.

У справі №580/2357/20 у прокурора під час складання іспиту на загальні здібності та навички різко погіршилось самопочуття, в зв'язку з чим прокурору було надано невідкладну допомогу лікарями Центру екстреної медичної допомоги та медицини катастроф м. Києва. За результатами обстеження зафіксовано високий артеріальний тиск (160/100) та запропоновано невідкладну госпіталізацію. Вподальшому позивачем під час складання іспиту першій кадровій комісії подано заяву про те, що у зв'язку з погіршенням стану здоров'я, остання не має можливості проходити тестування. Одночасно із цим, позивач просила перенести іспит на іншу дату. Згідно з п. 7 Порядку №221, повторне проходження одним і тим самим прокурором атестації або одного з її етапів не допускається. Якщо складання відповідного іспиту було перервано чи не відбулося з технічних або інших причин, незалежних від членів комісії та прокурора, комісія призначає новий час (дату) складання відповідного іспиту для прокурора. Позивачем під час складання іспиту першій кадровій комісії подано заяву про те, що у зв'язку з погіршенням стану здоров'я, остання не має можливості проходити тестування. Одночасно із цим, позивач просив перенести іспит на іншу дату. Отже, позивачем дотримано вимоги пункту 11 Порядку №221 та повідомлено комісію про намір скласти іспит, а також про поважність причини неможливості його складання під час проведення іспиту, однак комісія приймаючи оскаржуване рішення №282 від 10 квітня 2020 року не врахувала заяву прокурора (оскільки її розгляд не було здійснено), що є порушенням

прав прокурора. В свою ж чергу, відповідач, наголошував на тому, що прокурор завершив тестування по 2 етапу та набрав 88 балів, що з урахуванням наказу Генерального прокурора від 21 лютого 2020 року № 105 є менше прохідного балу для успішного складання іспиту (потрібно мінімально набрати 93 бали) та кількість набраних балів зафіксував своїм підписом у відомості результатів. Якщо ж тестування завершилось з набранням меншої кількості балів, не допускається повторна її передача. Більш того, протоколом № 8 першої кадрової комісії з атестації прокурорів регіональних прокуратур від 10 квітня 2020 року, за результатами скарг всіх кандидатів на технічні збої в системі та програмному забезпеченні апаратного комплексу та погане самопочуття зазначено, що під час тестування прокурори не зверталися до представників кадрової комісії, а тому комісією прийнято рішення про відмову у повторному призначенні тестування [66].

Аналіз судового рішення дає нам зрозуміти той факт, що судом встановлено факт поганого самопочуття прокурора за наявності відповідних документів медичного закладу, а комісією - ні. Можна бачити, що комісія проігнорувала фактичне перебування Каретишвидкої допомоги у закладі, де проходила атестація. Відповідно за ігноруванням таких подій і написали про те, що прокурор до комісії не звертався та у протоколі, заява прокурора про перенесення іспиту на іншу дату не розглядалася. Справедливо на наш погляд, Верховний Суд вважає вірними висновки судів попередніх інстанцій, що позивач зі своєї сторони вчинив дії по повідомленню комісії про потребу у медичній допомозі, проте, відповідачем, не прийнято рішення про перенесення іспиту на іншу дату в зв'язку перебування позивача на лікуванні, чим позбавлено права позивача на складання іспиту. Крім того, Верховний Суд враховує те, що сторони під час розгляду справи в попередніх інстанціях не заперечували факт затримки за межі робочого часу в проходженні іспиту на загальні здібності та навички прокурорів, та враховує, що представником відповідача надано деталі проходження прокурором першого етапу іспиту, який закінчився 04 березня 2020 року о 13 год. 37 хв., однак не надано деталі

другого етапу іспиту визначеного пп. 2 п. 6 Порядку № 221 та матеріалів відеофіксації, що відноситься до обов'язків комісії. Слушно, за таких обставин, Верховний Суд відхилив доводи відповідача про відсутність звернення прокурора до працівників комісії щодо стану її здоров'я та звернення до медичних працівників після проходження чергового етапу іспиту та обґрунтованими визнав висновки судів попередніх інстанцій, про те, що кадровою комісією з атестації прокурорів регіональних прокуратур, заяву позивача від 04 березня 2020 року про перенесення іспиту на іншу дату у зв'язку з погіршенням стану здоров'я, розглянуто лише 13 квітня 2020 року, тобто вже після прийняття спірного рішення про неуспішне проходження атестації та визнано рішення кадрової комісії №1 про неуспішне проходження прокурором другого етапу іспиту у формі анонімного тестування з використанням комп'ютерної техніки передчасним та таким, що підлягає скасуванню. Верховний суд констатував, що оскаржувані судові рішення ґрунтуються на правильно встановлених фактичних обставинах справи, яким надана належна юридична оцінка із дотримання норм матеріального та процесуального права[66].

Іншим прикладом є справа №520/5064/20, яка винесена Верховним судом, але іншим складом колегії, де також предметом оскарження є рішення комісії про неуспішне проходження атестації, за результатами тестування на загальні збідності та навички, прокурор просив зобов'язати призначити нову дату для повторного проходження атестації. У цьому провадженні прокурору не вистачило 1 балу для набрання мінімальної кількості балів, він скаржився на погане самопочуття та порушень роботи комп'ютерної техніки під час проходження атестації. Судами першої та апеляційної інстанції позов прокурора задоволено в повному обсязі, однак за результатами касаційного оскарження в позовних вимогах прокурору відмовлено та попередні рішення скасовані [68].

Зовсім схожі ситуації між собою справа 580/2357/20 [66] та 520/5064/20 [68], однак різні кінцеві результати. Так само, якщо проаналізувати справу



640/9599/20 [71](в якій доречі однією із складу суддів була саме та суддя, яка винесла рішення по справі 520/5064/20 (де винесено негативне рішення)) [68], то можна побачити, що обставини справи майже ідентичні, однак рішення в цій справі позитивне для прокурора, рішення комісії скасовано, як незаконне. Як може так скластися, що в основі майже однакових обставин, на самому вищому рівні судівської інстанції виносяться протилежні за своєю суттю висновки, залишається лише здогадуватися. Однак, не може нас не призвести до думки про відсутність в нашій Державі реального, а не уявного права на справедливе правосуддя.

Іншою справою є ситуація, з якою зіштовхнувся прокурор під час проходження другого етапу атестації, в адміністративному провадженні під № 280/5174/20, в якій суд першої інстанції [105] визнав незаконним рішення кадрової комісії через те, що прокурором під час проходження атестації, виявлено в завданні на яке потрібно було надати лише одну правильну відповідь два однакових варіанти відповіді. В цьому разі, прокурор зафіксував цей випадок Актом та написав Заяву на повторне проходження цього іспиту, оскільки не можна здогадатися правильно чи ні відповів прокурор на питання, вгадав чи ні ту відповідь що закладена у комп'ютері (відповіді ж однакові), та актом зафіксували члени комісії, що вони не можуть надати інформацію щодо правильності чи не правильності вирішення завдання, оскільки така інформація в них відсутня. Крім того, не можуть члени комісії надати інформації про зарахування кількості балів за завдання, яке містило дві однакові відповіді. Однак не зважаючи навіть на таке формулювання, члени комісії вирішили скласти рішення про неуспішне проходження атестації прокурором, не перевіряючи при цьому ані зміст самого акту, ані заяву на повторне проходження атестації цього етапу, яка одразу ж адресована була на голову комісії, ані факт наявності двох однакових відповідей при вирішенні завдання, ані відсутність інформації щодо кількості балів за це завдання. Знову ж таки повертаємося до дискреційних повноважень, які зіграли рокову долю з прокурором, або навпаки, без суду та слідства вирішили долю прокурора як

заманеться самим членам комісії. У протоколі комісії, член комісії під час голосування зазначила, що оскільки комісія не може нічого довести прокурору, не може спростувати тверджень та викладених у Акті порушеннях, необхідно надати можливість повторно пройти цей етап прокурору, інакше комісія своїми діями порушить норми Конституції України, а саме: «Усі сумніви щодо доведеності вини особи тлумачаться на її користь» (ст.62 Конституції України). Але про яку вину прокурора йде мова, вина прокурора в тому, що він впевнений у правильному вирішенні завдання та який зіштовхнувся з ситуацією, де потрібно було наосліп, обрати серед двох правильних відповідей одну неправильну, оскільки ж нікому невідомо, що саме у комп'ютері, а саме під яким номером з переліка запропонованих відповідей закладена була правильна відповідь розробником тестів. Чи можливо вина в тому, що прокурор за таких обставин зафіксувала це порушення у Акті. Не зрозумілим залишається факт наявності вини у прокурора [105].

Якщо взяти до уваги усім відомий математичний приклад ( $2+2$  дорівнює 4), усім без сумнівів відомий його результат, відповідь 4 буде незмінною, це є установленим фактом, але прокурор не вміє наперед знати, що саме в програмному забезпеченні закладено до правильної відповіді, оскільки серед запропонованих п'яти відповідей на одне питання дві з них абсолютно ідентичні. Іншими словами це можна розтлумачити таким чином « $2+2=4$ , де під номером 1 – відповідь 4, під номером 2 - також відповідь 4, номер 3 – відповідь 7, номер 4 - відповідь 9, номер 5 - відповідь 11). Яким чином дізнатися правильної відповіді, яка більш правильніша відповідь під номером 1, чи під номером 2. А оскільки обрати потрібно лише одну правильну відповідь, то зрозумілим залишається, що або варіант 1, або варіант 2, оскільки вони обидві вірні, а обрати потрібно лише одну. Обравши варіант номер 1 можливо і можна вгадати закладену у програму вірну відповідь, а якщо ні, можливо вірною є лише відповідь під номером 2. Однак вірної відповіді на цю загадку не дізнатися нікому та ніколи, оскільки ані Комісія, ані Офіс

Генерального прокурора, ані сам розробник таких тестів не має відповіді на це питання, такої інформації просто не існує. Цей факт підтверджується, наприклад такими доказами, які надавалися до суду сторонами у рішенні по справі № 640/14403/20, а саме «відповідно до листа ТОВ "Сайметрікс-Україна" (розробник тестів) від 15.07.2020 вих.№15/0720, інструментом "PSYMETRICS" не передбачено ні можливості ознайомлення з запитаннями, що були сформовані респонденту під час тестування та результатами відповідей на них, ні можливості їх завантаження та збереження в електронному форматі. Кожен тест оснащений адаптивним механізмом подачі запитань: кожне наступне запитання подається респонденту із банку запитань автоматично з урахуванням індексу складності попереднього запитання та правильності або неправильності відповіді на нього. Таким чином кожен респондент має індивідуальний і неповторний варіант запитань (кожен тест містить 30 запитань). Відповідно, відтворити порядок запитань та відповідей того чи іншого респондента неможливо технічно, а сама система тестування не передбачає збереження пройдених тестів. Результат тестування кожного респондента фіксувався кадровою комісією в відомості безпосередньо по завершенню тестування»[81].

Тобто будь-яку інформацію, яку вважалось би справедливим для визначення правдивості слів прокурорів не можливо отримати, ця інформація є конфіденційною навіть для Офісу Генерального прокурора. Абсурдним виявляється те, що Замовник (який оплатив послугу) від Виконавця (розробив завдання для атестації) не може отримати жодного доказу, тому що це є авторським правом та таємницею. Тому право прокурора на отримання будь-якої інформації щодо свого іспиту взагалі зводиться нанівець.

Прокурори не повинні мати екстрасенсорні навички, однак саме з такою ситуацією стовкнувся прокурор на атестації. Та яким чином, будуть трактуватися кадровою комісією окремі положення законодавства, якщо повторне проходження атестації заборонено, але у разі визнання комісією наявності технічної причини під час іспиту, то комісія може визнати іспит

таким що не відбувся, прийме рішення про повторне проходження. А можливо і не визнає, оскільки не відомо що до технічних причин можна відносити, законодавчо це питання не врегульовано. Тому кадрові комісії на свій розсуд вирішують як діяти, з багатосотенної практики судових рішень з приводу атестації прокурорів можна бачити, що нічого.

Вищезгадана ситуація у справі 280/5174/20 з наявністю двох однакових відповідей при вирішенні другого під блоку другого етапу абстрактно-логічного мислення суперечить затвердженому Генеральним прокурором 21.02.2020 Зразку тестових питань та Правилам складання іспиту у формі анонімного тестування на загальні здібності та навички з використанням комп'ютерної техніки під час атестації, в якому зазначено, що « у кожному питанні може бути лише одна правильна відповідь, крім деяких завдань вербального тесту, де потрібно обрати два варіанти, про що буде повідомлено в умові завдання»[36]. Тобто, прокурором під час іспиту встановлено невідповідність цієї норми з фактичною ситуацією, прокурор зафіксував це у Акті і він ще винен в чомусь. В іншому разі, якщо більш глибоко та абстрактно аналізувати цей факт, якщо дійсно вірити висловлюванню Генерального прокурора про «усіх прокурорів, які перебувають під олігархами, які є некомпетентні та недоброчесні» та завдяки їх зусиллям про очищення лав прокуратури від таких «негідників», шляхом їх звільнення та взяття таких тверджень за «істину» (припускаємо, що таким навіюванням більшість громадян вірить) чи можна цю ситуацію співставити саме до законного очищення, чи не справляється враження навмисної та штучно створеної перешкоди задля потрібного міжнародним партнерам скорочення прокурорів під «прикриттям атестації». Це риторичне питання. Оскільки ніхто не буде вдаватися до розслідування таких ситуацій, у населення відклалося в головах єдине – звільнений значить «під олігархом», «некомпетентний», «зрадник». Ми припускаємо, що населенню таким чином штучно нав'язали задовго заплановані задуми через відповідні технології сформульованого психологічного впливу, шляхом посилення деструктивності та правового

нигілізму та змусили повірити в те, що цього вони потребували, це їх запит та відповідний на запит результат.

Продовжуючи аналізувати судові рішення, можна без зусиль та без відповідної юридичної освіти провести аналогію та побачити, що у справі №280/5009/20[67;75;104], відповідачі посилаються на відсутність складених актів (в контексті цього судового рішення просліджується така парадигма – прокурору без складеного Акту вірити не можна, оскільки некоректність питань та відповідей на них не зафіксована), в той же час у справі 280/5174/20 [76;105] та у справі 160/6939/20 [79] Акти складені, але все одно залишилися без уваги членів комісії. Суддею першої інстанції у справі 280/5174/20 [105] винесено позитивне рішення та скасовано рішення про неуспішне проходження атестації, наголошено про те, що рішення комісії винесено без урахування виявлених прокурором порушень, викладених у Акті, взагалі навіть без його згадування, без врахування написаної прокурором заяви на переіспит, без врахування того, що рішення про неуспішне проходження не передувало розгляду заяви. Відповідачами не доведено, що прокурор набрав меншу кількість балів ніж є прохідним. Відповідач наголосив про те, що подальша атестація для прокурора вже завершена, в пересдачі відмовлено. З цього приводу, суддею першої інстанції прийнято рішення про зобов'язання перевести прокурора до прокуратури (з новою назвою), задля відновлення її прав, оскільки фактично усі способи щодо доведення своєї невинуватості використанні прокурором, надані лише прокурором докази не спростовані відповідачами [105]. Однак попри зазначене, відповідачами оскаржено до Третього апеляційного адміністративного суду рішення суду першої інстанції, яким скасовано рішення суду першої інстанції та відмовлено в позовних вимогах взагалі [76]. Судом констатовано, що Порядком проходження атестації прокурорів заборонено проходження атестації повторно. Навіть при описаних вище подіях та обставинах. Наголошено також судом той факт, що треття кадрова комісія є діючою. Однак, відповідно до нормативно-правових актів Генерального прокурора, викладених на сайті Офісу Генерального

прокурора, це твердження суду апеляційної інстанції не відповідало та не відповідає дійсності (на час розгляду та винесенні рішення від 09.02.2021 по справі судом апеляційною інстанцією, зазначений наказ був і є до цього часу, у вільному доступі, з 17.11.2020 не діє комісія, що також, підтверджується цим же Третім адміністративним апеляційним судом, але у іншому складі суду при розгляді справи №160/6939/20 у рішенні, яке датоване 31.03.2021 [79]. Більше того, аналіз апеляційного провадження привів нас до висновку про те, що судом також не вірно застосовано норми права до другого етапу атестації, рішення по якій оскаржувалось. Колегією суду застосовано оцінювання першого етапу тестування, де за кожну вірну відповідь прокурор отримував лише один бал та де повинно бути мінімально набрано 70 балів зі 100 питань, до другого ж етапу тестування, де мінімальну кількість потрібно було набрати 93 з 60 питань. Застосувавши не ту норму права до прокурора при винесенні рішення, яке вступило в законну силу з моменту проголошення, суд фактично перевернув свідомість усіх юристів, які зіштовхнулися з процесом атестації прокурорів, які вивчили майже напам'ять усі пункти та абзаци усіх норм, якими регулюється атестація. Апеляційний суд констатував, що один бал все рівно не вплинув би на загальний результат атестації прокурора, навіть якщо прокурор вірно відповів на питання, тобто зарахування 1 балу і отримання результату у кількості 91 бал не вплинув би на кінцевий результат, за яким необхідно набрати 93 бали. Судом переплутано етапи тестування, змішано їх серед собою (що не можна було робити взагалі) та не вірно зроблено висновки у зв'язку з цим. За логікою суду, при оцінці в 1 бал за кожне питання при загальній кількості 60 питань, мінімально прохідний бал повинен був становити хоча б 60 балів (хоча і це буде не вірним, тому що це б визначало, що прокурорам не можливо допустити будь-якої помилки при проходженні цього етапу, потрібно вирішити всі питання вірно), при цьому отримати ж результат в мінімально встановленим Порядком в кількості 93 бали взагалі зводиться нанівець одразу. За такою логікою ніхто б не пройшов цей етап атестації, це було б не можливо ніколи. Всі прокурори за такої логіки повинні

бути звільненні, оскільки не можливо набрати 93 бали відповідаючи на 60 питань, де кожне питання оцінювалось би в 1 бал. Однак, суддями саме така логіка застосована, чим зруйнувало долю прокурора та скасовано рішення 1 інстанції. Прокурору доводиться чекати вирішення долі у Верховному суді та ще раз і ще переживати нагадування цієї реформи та «справедливих» результатів атестації, «справедливого» рішення суду.

Більшим абсурдом та відсутністю здорового глузду в цій справі є те, що лише прокурором, подана касаційна скарга на це рішення Апеляційного адміністративного суду [76], оскільки воно протирічить усім нормам матеріального та процесуального права. Відповідачам надано строк для надання відзиву на цю скаргу. Тобто, відповідачі, погодились з рішенням та невірним застосуванням апеляційним судом норм права до прокурора та не подали касаційної скарги на ці явні та очевидні порушення норм закону, тим самим посіяли смуту серед прокурорів. «Перемога любою ціною», навіть якщо вона протирічить Закону [95] та Порядку [64] лише тому, що резолютивна частина рішення задовільна, а у мотивувальній частині - нісенітниця, це з одного боку. З іншого боку, вважаємо це більш суттєвим, оскільки своїм рішенням Третій адміністративний апеляційний суд по –новому розтлумачив Порядок проходження атестації прокурорами [64]. А оскільки рішення суду набрало законної сили з моменту проголошення, воно підлягає виконанню, є як Закон. Своїм рішенням суд поставив під сумнів оцінювання кожного етапу тестування усіма прокурорами України. Якщо суд вирішив, що оцінювання другого етапу атестації відбувається за правилами оцінювання першого етапу атестації, виходить уся прокуратура України трактувала невірно Порядок проходження атестації та правила оцінювання кожного етапу. Тоді яким чином прокурори, які успішно пройшли атестацію змогли пройти атестацію 2 етапу атестації (в тому числі ті прокурори, що представляють інтереси органів прокуратури у судах, як під час написання апеляційних скарг, касаційних скарг та відзивів, та які готували апеляційну скаргу по справі 280/5174/20 та писали відзив на касаційну скаргу погоджуючись з рішенням, яке виніс Третій

адміністративний апеляційний суд з мотивуванням його законності та обґрунтованості) набравши при цьому 93 бали при загальній кількості 60 питань та оцінюванню кожного питання в 1 бал.

Таким чином, можна прийти до висновку, що через несправедливість та нехтування конституційними нормами, через невідповідність законодавчих актів, їх прогалин існують у прокурорів такі стресові ситуації, які призводять до професійного вигорання.

Зазначені наслідки як вищезазначене рішення суду також було прогнозованим прокурорами, оскільки відомо, що кожний суддя на своє власне внутрішнє переконання приймає рішення. Як показано у справах №160/6939/20 [79] та №280/5174/20 [76], що в одному ж і тому суді - Третьому апеляційному адміністративному суді, але в різних колегіях, вирішуючи ситуації по суті, щодо правомірності винесених рішень Третьою кадровою комісією щодо прокурорів, але з різних етапів та в різні дні, для одного прокурора завершуючи справедливо, для іншого ні. Невірно застосувавши до прокурора законодавство, визвало при цьому не лише бурю негативних емоцій, але і призвело до ще більш невизначеного стану, це одна сторона медалі. Іншою стороною виступає той факт, що за весь шлях професійної кар'єри та накопичення досвіду на практиці, прокурор все частіше стикається з таким свавіллям, без вихідності та не спроможності на це вплинути, все частіше і частіше привозить до несправедливого саме вимушеного професійного вигорання, навіть якщо прокурор цього і не бажає, а працює як то кажуть «за покликанням».

Отже, за результатом цього рішення прокурор повинен бути звільнений негайно. Здійснення правосуддя в нашій країні це окрема тема для дискусій. Однак все ж таки одну тезу потрібно додати. Судді та прокурори - правознавці, звищою юридичною освітою, у своїй діяльності застосовують виключно норми прямої дії - Конституцію України, Закони України, міжнародні договори, згоду на які надала Верховна рада України, суди та орган прокуратури апелюють лише законами, кодексами України, посилаються на



правові позиції Європейського суду з прав людини, користуються Конвенцією про захист прав людини та основоположних свобод. Суд, здійснюючи правосуддя на засадах Верховенства права, забезпечує захист гарантованих Конституцією та законами України прав і свобод людини і громадянина, законних інтересів держави. Якщо суддя, який невірно трактував норми законодавства та проголосив описане вище рішення, то жодної відповідальності він за це не понесе, окрім як можливого скасування цього рішення судом вищої інстанції. Якщо ж прокурор помилиться у застосуванні законодавства до підозрюваного, обвинуваченого, з чим постійно працює прокурор, оскільки основною функцією його діяльності є підтримання державного обвинувачення в суді, наслідком «такої помилки» буде незаконна підозра та незаконне притягнення людини до кримінальної відповідальності, навіть якщо і буде скасована незаконна підозра, результат для прокурора не такий приємний, як для судді, який винів невірне рішення, для прокурора це порушення кримінального провадження відносно нього за незаконне притягнення особи до кримінальної відповідальності та виплата компенсації. При складенні підозри, прокурор своє рішення мотивує на підставі доказів, які зібрані у справі, вербальне та абстрактно-логічне мислення не застосовується при цьому, лише факти, констатація неправомірних дій. Більш того сам процесуальний документ, наприклад, підозра, чи будь-який інший процесуальний документ не може та не повинен виглядати як малюнок, де потрібно вирішити задану кимось послідовність або здогадатись про неї. Тому взагалі не зрозумілим залишається питання, для чого саме та яким чином в професійній діяльності прокурора, та для перевірки його компетентності можливо застосовувати на практиці 2 етап атестації. А якщо, говорити про гарантії незалежності прокурора, то цей етап жодним чином не відноситься до них, оскільки цим етапом прокурор їх позбавлений.

Останнім часом, аналізуючи практику судів, які розглядають кримінальні провадження стосовно підозрюваних/обвинувачених, з різних питань, як то від обрання запобіжного заходу, винесення

обвинувального\виправдального вироків, слідкуючи за засобами масової інформації щодо висвітлення Офісом Генерального прокурора про заборону катувань, будь-яких форм насильства до будь-кого, в тому числі осіб, які перебувають у місцях несвободи, їх тримання, де фіксуються умови в яких вони перебувають, наголошується на необхідності поліпшення їх умов, ніби «проявляється співчуття» до них, з усіх боків, як то з боку Держави, так гуманного відношення судових органів при винесенні своїх рішень. Що безумовно є необхідним в умовах демократичної держави, є відповідним догмам Конвенції. Однак з усім позитивним та гуманним визнанням гідності засуджених, мимовільно подумки фіксується думка, що у таких громадян більше прав, ніж у прокурора як громадянина, який також прагне на справедливе, неупереджене, розумне вирішення справи та, який не є кримінально засудженим, вбачається, що права підозрюваного більш охоронювані ( в них діє презумпція невинуватості), ніж права прокурора (як можна аналізувати, цією атестацією до прокурора встановлена заочно презумпція винуватості).

3. Підходимо до 3 етапу атестації, проведення співбесіди, за результатами якого, кадрова комісія винесла рішення про неуспішне проходження прокурором атестації. З цього приводу нами проаналізовано рішення Третього Апеляційного адміністративного суду по справі 280/5176/20. Позовна історія цього прокурора полягає в тому, що прокурор успішно пройшов перші два етапи атестації - іспит у формі анонімного тестування з використанням комп'ютерної техніки з метою виявлення рівня знань та умінь у застосуванні закону, відповідності здійснювати повноваження прокурора та іспит у формі анонімного тестування на загальні здібності та навички з використанням комп'ютерної техніки та був допущений до третього етапу атестації - проведення співбесіди, з метою виявлення відповідності прокурора вимогам професійної компетентності, професійної етики та доброчесності. За результатами співбесіди складено протокол та рішення про неуспішне проходження прокурором атестації. Вирішуючи спір по суті, суд першої

інстанції дійшов висновку, що під час проведення співбесіди Комісія не ставила до прокурора питань на знання Конституції України та Законів України та виконаного практичного завдання, тобто Комісією фактично не встановлювався рівень знань прокурора, наявності чи відсутності у останнього професійної мотивації, що свідчить про необґрунтованість спірного рішення Комісії. Комісія з'ясувала обставини, які свідчать про невідповідність прокурора вимогам професійної компетентності, професійної етики та доброчесності. Такі сумніви обґрунтовані тим, що під час співбесіди та виконання практичного завдання прокурор продемонстрував низький рівень професійної компетенції, неналежне володіння практичними вміннями та навичками прокурора, недостатній рівень знань основних положень Конституції України та Закону України «Про прокуратуру», законодавства та правозастосовної практики у сфері кримінального права і процесу, а також відсутність професійної мотивації. Натомість, при дослідженні доказів, а саме диску з відеозаписом атестації проведеної кадровою комісією, судом апеляційної інстанції встановлено, що жодних питань до Позивача на предмет його відповідності вимогам професійної компетентності, професійної етики та доброчесності у Комісії не було та жодних зауважень до практичного завдання, виконаного Позивачем, у Комісії, також, не виникло. Однак під час співбесіди, у комісії були інші питання, з якими прокурор під час своєї трудової діяльності зіштовхнувся безпосередньо. Це стосувалось того, що будучи прокурором він не виконав ухвали Апеляційного суду та слідчого судді у кримінальному провадженні у 2018 році (на момент атестації з цієї ситуації пройшло 2 роки), якими його було зобов'язано повернути суб'єкту господарювання майно, що було вилучено під час обшуку. Внаслідок таких дій прокурора власник майна звернувся до суду з позовом про відшкодування шкоди, завданої органом досудового розслідування та прокуратури. Однак як влучно зазначив апеляційний суд, це питання стосовно прокурора вже розглялось кваліфікаційно-дисциплінарною комісією, якою у відкритті дисциплінарного провадження скажнику було

відмовлено та прийнято рішенням про закриття дисциплінарного провадження. Більш того, судом була перевірена законність процесуальних дій цього прокурора та не знайдено порушень з його боку. Відповідно до частини першої статті 151 Кодексу законів про працю України якщо протягом року з дня накладення дисциплінарного стягнення працівника не буде піддано новому дисциплінарному стягненню, то він вважається таким, що не мав дисциплінарного стягнення. Положеннями статті 61 Конституції України визначено, що ніхто не може бути двічі притягнений до юридичної відповідальності одного виду за одне й те саме правопорушення. Питання, щодо невиконання рішення суду позивачем перевірено Кваліфікаційно-дисциплінарної комісії прокурорів, про що винесено відповідні рішення, якими на Позивача не накладались дисциплінарні стягнення, інших доказів, учасниками справи не надано.

Також, пунктом 9 Розділу IV Порядку від 03 жовтня 2019 року № 221 для проведення співбесіди кадрова комісія вправі отримувати в усіх органах прокуратури, у Раді прокурорів України, секретаріаті Кваліфікаційно-дисциплінарної комісії прокурорів, Національному антикорупційному бюро України, Державному бюро розслідувань, Національному агентстві з питань запобігання корупції, інших органах державної влади будь-яку необхідну для цілей атестації інформацію про прокурора. Натомість, кадрова комісія для спростування або підтвердження цих фактів (для того щоб пересвідчитись у невиконанні рішенні та ухвали суду про повернення майна) не зробила ніяких запитів та все одно суб'єктивно - винесла рішення про неуспішне проходження атестації. З огляду на вказане, колегія суддів дійшла висновку про безпідставність висновків кадрової комісії в зазначеній частині та суд апеляційної інстанції погодився з висновком суду першої інстанції щодо наявності підстав для визнання протиправним та скасування рішення кадрової комісії про неуспішне проходження прокурором атестації[77].

Саме через суб'єктивне ставлення до прокурора, без будь-яких доказів, прокурор вважається таким що неуспішно пройшов атестацію.

Разом з цим, відповідно до ч. 2 ст. 9 Кодексу адміністративного судочинства України, суд може вийти за межі позовних вимог, якщо це необхідно для ефективного захисту прав, свобод, інтересів людини і громадянина, інших суб'єктів у сфері публічно-правових відносин від порушень з боку суб'єктів владних повноважень. Як зазначено у рішенні суду, судом встановлено, що право прокурора порушене внаслідок прийняття рішення кадровою комісією з атестації прокурорів Офісу Генерального прокурора про неуспішне проходження прокурором атестації. З огляду на зазначене, колегія суддів дійшла висновку про те, що в даному випадку є підстави для виходу за межі позовних вимог, оскільки право прокурора може бути ефективно поновлене, у тому числі, шляхом визнання прокурора таким, що успішно пройшов атестацію. Суд апеляційної інстанції відхилив посилення Відповідача на наявність дискреційних повноважень у кадрової комісії в питанні прийняття рішення про проходження/непроходження атестації прокурором, яке приймається шляхом голосування, а тому, голосуючи за те чи інше рішення, кожний член комісії діє за внутрішнім переконанням, оскільки у комісії, дійсно, наявні дискреційні повноваження як то на збір та аналіз матеріалів, побудова роботи та співбесід, на прийняття одного з двох можливих рішень, проте, це не наділяє правом такий орган атестації діяти та приймати остаточне рішення без будь-якого належного обґрунтування своїх висновків. В даному випадку, оскаржуване рішення кадрової комісії стосовно прокурора не відповідає критеріям обґрунтованості та безсторонності, оскільки Відповідачем не надано доказів, які вважаються встановленими та мали вирішальне значення для його прийняття, а зміст оскаржуваного рішення фактично є констатацією сумніву у добросовісності прокурора без наведеного обґрунтування такого висновку. З огляду на вказане, приймаючи рішення по суті заявлених апеляційних вимог, суд апеляційної інстанції взяв за основу практику Європейського Суду з прав людини щодо надання правової дискреції органам влади у вигляді необмежених повноважень, що є несумісним з принципом верховенства права і закон має з достатньою чіткістю визначати

межі такої дискреції, наданої компетентним органам та порядок її здійснення, з урахуванням законної мети даного заходу, щоб забезпечити особі належний захист від свавільного втручання (рішення у справі "Волохи проти України" від 02.11.2006, рішення у справі "Malonev. United Kingdom" від 02.08.1984) [77].

При цьому, адміністративний суд, з урахуванням фактичних обставин, зобов'язаний здійснити ефективне поновлення порушених прав, а не лише констатувати факт наявності неправомірних дій. Для цього адміністративний суд наділений відповідними повноваженнями, зокрема, частиною четвертою статті 245 КАС України визначено, що у випадку, визначеному пунктом 4 частини другої цієї статті, суд може зобов'язати відповідача - суб'єкта владних повноважень прийняти рішення на користь позивача, якщо для його прийняття виконано всі умови, визначені законом, і прийняття такого рішення не передбачає права суб'єкта владних повноважень діяти на власний розсуд. Аналіз зазначених норм, у їх взаємозв'язку зі статтями 2, 5 Кодексу адміністративного судочинства України, свідчить про те, що такі повноваження суд реалізує у разі встановленого факту порушення прав, свобод чи інтересів позивача, що зумовлює необхідність їх відновлення належним способом у тій мірі, у якій вони порушені. Зміст вимог адміністративного позову, як і, відповідно, зміст постанови, має виходити з потреби захисту саме порушених прав, свобод та інтересів у цій сфері. Тобто, колегія суддів погодилась з висновком суду першої інстанції про наявність підстав для задоволення позовної вимоги прокурора про зобов'язання прокурора перевести останнього на посаду прокурора, оскільки у разі відмови в задоволенні вказаної позовної вимоги статус Прокурора залишиться не визначеним, його права та інтереси не будуть захищені у повному обсязі, що призведе до нових судових процесів та не відповідатиме завданню адміністративного судочинства, яке передбачає зокрема ефективне поновлення порушених прав Позивача [77].

Висновок який зроблено апеляційною інстанцією у судовому рішенні по справі 280/5176/20 [77], позитивно закінчився для прокурора, суд захистив

його права. Порівнюючи судові рішення по справі 280/5174/20 та 280/5176/20 можна припустити, що правосуддя в нашій державі непередбачувальне, неоднозначне, в одному випадку, з порушенням норм матеріального та процесуального права, в іншому, навпаки, застосувавши норми права з виходом за межі позовних вимог, взявши на себе повноваження кадрової комісії з атестації та визнання успішності проходження атестації прокурором. В останньому випадку також рішення апеляційної інстанції набрало чинності з моменту проголошення та підлягає негайному виконанню. Прокурор повинен бути переведений та працювати надалі. Дві справи, дві різні долі, два протилежних рішення, але стреси однакові. Що на це впливає, людяність та справедливість, Верховенство права, чи просто вдача, «рулетка» або корупція, адміністративний ресурс чи ще щось. Але неодмінно, описані вище справи, прокурори які неуспішно проходили атестацію страждали весь час до кінцевої миті, хтось продовжує страждати, чекати, але зневіра та невизначеність у часі, довго тривалість розглядів справ судами змушують іншими очима, нібито збоку, поглянути на атестацію прокурорів та оцінити масштаби постраждалих від реформи прокурорів.

Продовжуючи аналізувати Закон України слід звернути увагу на пункт 18 цього ж розділу II «Перехідних та прикінцевих положень», в нормі права якої зазначено, що у разі успішного проходження атестації прокурор за умови наявності вакансії та за його згодою може бути переведений Генеральним прокурором на посаду прокурора в Офіс Генерального прокурора, а керівником обласної прокуратури - на посаду прокурора у відповідній обласній прокуратурі та в окружній прокуратурі, яка розташована у межах адміністративно-територіальної одиниці, що підпадає під територіальну юрисдикцію відповідної обласної прокуратури. При цьому переведення прокурора може бути здійснено в орган прокуратури, що є рівнозначним, вищим або нижчим щодо органу прокуратури, в якому він обіймав посаду прокурора на день набрання чинності цим Законом, з урахуванням вимог щодо стажу роботи в галузі права, визначених у статті 27 Закону України "Про

прокуратуру". При переведенні на посаду прокурора окружної прокуратури вимоги щодо стажу, передбачені частиною першою статті 27 Закону України "Про прокуратуру", не поширюються на прокурорів військових прокуратур, які успішно пройшли атестацію[95].

Аналіз цієї норми покликаний сказати прокурорам, що навіть у разі успішного проходження атестації, лише за наявності вакансії прокурор може бути переведений до прокуратури. У разі відсутності такої вакансії або, якщо запропоновано посаду десь в іншому відділі, та об'єктивно через відсутність досвіди роботи в якомусь конкретному напрямку, у разі незгоди та відмови від такої посади, прокурор повинен бути звільнений. Тобто так чи інакше можливо безпрецедентне звільнення у будь-якому разі, успішно чи неуспішно прокурор пройшов атестацію. Або ж погоджуватись на посаду, яку запропонують. Все це також не може не призвести до визначеності та до стресових розладів.

Наступною прогалиною в Законі України (п.19) встановлено, що прокурори та слідчі органів прокуратури, звільняються Генеральним прокурором, керівником регіональної (обласної) прокуратури з посади прокурора за умови настання однієї з таких підстав:1) неподання прокурором чи слідчим органів прокуратури у встановлений строк заяви до Генерального прокурора про переведення до Офісу Генерального прокурора, обласної прокуратури, окружної прокуратури та про намір у зв'язку із цим пройти атестацію;2) рішення кадрової комісії про неуспішне проходження атестації;3) в Офісі Генерального прокурора, обласних прокуратурах, окружних прокуратурах відсутні вакантні посади, на які може бути здійснено переведення прокурора чи слідчого органів прокуратури, який успішно пройшов атестацію;4) ненадання прокурором чи слідчим органів прокуратури, у разі успішного проходження ним атестації, згоди протягом трьох робочих днів на переведення на запропоновану йому посаду в Офісі Генерального прокурора, обласній прокуратурі, окружній прокуратурі. Перебування прокурора на лікарняному через тимчасову непрацездатність, у відпустці чи у



відрядженні до Національної академії прокуратури України для участі в її роботі на постійній основі не є перешкодою для його звільнення з посади прокурора відповідно до цього пункту. Указані в цьому пункті прокурори можуть бути звільнені з посади прокурора також і на інших підставах, передбачених Законом України "Про прокуратуру"[95].

Однак, аналізуючи загальні умови звільнення прокурора з посади, як це передбачено ст.51 Закону України «Про прокуратуру», такої підстави для звільнення, як неуспішне проходження атестації за результатами рішення кадрової комісії в законі не значиться. Підставою для звільнення зазначається п.9 ч.1 ст.51 у разі ліквідації чи реорганізації органу прокуратури, в якому прокурор обіймає посаду, або в разі скорочення кількості прокурорів органу прокуратури [91]. Юридичним визначенням цієї догми було б те, щоб законодавці внесли зміни з цими підставами до Закону України «Про прокуратуру», як до спеціального закону, однак цього не зроблено, відповідно до чого, існує, на цей час така практика вирішення спорів судами з цього питання, яка на наш погляд є двозначною, вибірковою, неприпустимою та не правильною для запровадження сталого та однакового правозастосування.

Статтею 60 Закону України «Про прокуратуру» врегульовано питання звільнення прокурора з посади у разі ліквідації чи реорганізації органу прокуратури, в якому прокурор обіймає посаду, або в разі скорочення кількості прокурорів органу прокуратури. Так, згідно з вказаною статтею прокурор звільняється з посади особою, уповноваженою цим законом приймати рішення про звільнення прокурора, за поданням відповідного органу, що здійснює дисциплінарне провадження, у разі ліквідації чи реорганізації органу прокуратури або в разі скорочення кількості прокурорів органу прокуратури, якщо: 1) прокурор не подав заяву про переведення до іншого органу прокуратури протягом п'ятнадцяти днів; 2) в органах прокуратури відсутні вакантні посади, на які може бути здійснено переведення; 3) прокурор неуспішно пройшов конкурс на переведення до органу прокуратури вищого рівня. Разом з тим, за положеннями пункту 2

розділу II «Прикінцеві і перехідні положення» Закону №113-IX дію статті 60 Закону №1697-VII зупинено до 01.09.2021.(тобто стаття 60 з початку вступу в силу Закону України зупинена та не підлягала застосуванню, як і ряд інших статей, які не діяли до 01.09.2021)[91].

Вказаним Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо першочергових заходів із реформи органів прокуратури» також у Кодексі законів про працю: статтю 32 доповнено частиною п'ятою такого змісту: «Переведення прокурорів відбувається з урахуванням особливостей, визначених законом, що регулює їхній статус»; статтю 40 доповнено частиною п'ятою такого змісту: "Особливості звільнення окремих категорій працівників з підстав, передбачених пунктом 1 частини першої цієї статті, а також особливості застосування до них положень частини другої цієї статті, статей 42, 42-1, частин першої, другої і третьої статті 49-2, статті 74, частини третьої статті 121 цього Кодексу, встановлюються законом, що регулює їхній статус» [95].

Статус прокурора регулює спеціальний Закон України «Про прокуратуру» статтю 51 якого Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо першочергових заходів із реформи органів прокуратури» № 113-IX доповнено частиною п'ятою такого змісту: «На звільнення прокурорів з посади з підстави, передбаченої пунктом 9 частини першої цієї статті, не поширюються положення законодавства щодо пропозиції іншої роботи та переведення на іншу роботу при звільненні у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, щодо строків попередження про звільнення, щодо переважного права на залишення на роботі, щодо переважного права на укладення трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу, щодо збереження місця роботи на період щорічної відпустки та на період відрядження»[91;95].

Отже, питання звільнення прокурора, в тому числі спірні питання звільнення позивача як прокурора на підставі пункту 9 частини 1 статті 51 Закону України «Про прокуратуру» №1697-VII, повністю врегульовані

спеціальними нормами права, у зв'язку з чим положення Кодексу законів про працю України до спірних правовідносин застосуванню не підлягають.

Зазначене твердження повністю збігається з правовим висновком Верховного Суду, висловленої у постанові від 08.10.2019 у справі №804/211/16 « положення Кодексу законів про працю України не підлягають застосуванню до правовідносин щодо звільнення прокурора з посади у разі ліквідації чи реорганізації органу прокуратури, в якому прокурор обіймає посаду, або в разі скорочення кількості прокурорів органу прокуратури» [72].

Разом з тим, аналізуючи рішення Запорізького адміністративного окружного суду по справі 280/3615/20 суд зазначив, що в наказі про звільнення прокурора не зазначені конкретні правові підстави для його звільнення, що передбачені пунктом 9 частини 1 статті 51 Закону України «Про прокуратуру» №1697-VII, що не відповідає загальному принципу правової визначеності та порушує права позивача на обізнаність про дійсні підстави його звільнення. Верховний Суд в постанові від 24.04.2019 в справі №815/1554/17 аналізуючи положення пункту 9 частини 1 статті 51 Закону України «Про прокуратуру» №1697-VII та наказ про звільнення прокурора на підставі вказаних норм зазначив, що граматичний аналіз тексту наведеної норми дає підстави для висновку, що вжитий законодавцем роз'єднувальний сполучник «або» виділяє дві окремі підстави для звільнення прокурора із займаної ним посади: 1) ліквідації чи реорганізації органу прокуратури, в якому прокурор обіймає посаду; 2) скорочення кількості прокурорів органу прокуратури. Наявність у пункті 9 частини 1 статті 51 Закону України «Про прокуратуру» №1697-VII двох окремих підстав для звільнення, які відокремлені сполучником «або», покладає на роботодавця обов'язок щодо зазначення в наказі про звільнення конкретної підстави, визначеної цим пунктом. Верховний Суд у вказаній справі наголосив на тому, що принцип правової визначеності має застосовуватись не лише на етапі нормотворчої діяльності, а й під час безпосереднього застосування існуючих норм права, що даватиме можливість особі в розумних межах передбачати наслідки своїх дій, а також послідовність

дій держави щодо можливого втручання в охоронювані Конвенцією та Конституцією України права та свободи цієї особи [78;103].

Крім цього, дійсної реорганізації в органах прокуратури так і не відбулося, відбулося лише перейменування прокуратури з однієї назви на іншу, наприклад, з прокуратури Запорізької області (регіональної) на Запорізьку обласну прокуратуру (обласну), без зміни ідентифікаційних кодів юридичних осіб в Єдиному державному реєстрі юридичних осіб, фізичних осіб - підприємців та громадських формувань[89].Та при цьому звільняючи прокурорів з органів прокуратури на підставі ліквідації чи реорганізації, попри те, що в реаліях відбулося лише перейменування органу прокуратури, виглядає свавіллям.

Суди при вирішенні такої категорії справ посилаються на рішення Європейського суду з прав людини «Полях та інші проти України» [102] та проводять аналогію між звільненими прокурорами за результатами проведеної реформи в органах прокуратури. Як під час люстрації, так і під час реформи органів прокуратури, звільненню, не передувала будь-яка індивідуальна оцінка роботи прокурора, їм не інкриміновано жодних незаконних дій, без порушень Кодексу професійної етики та поведінки прокурорів, без встановлених фактів недоброчесності, будь-яких прорахунків у роботі, яка була б несумісною зі статусом прокурора.

Однак, розглядаючи іншу правову позицію, викладену у судовому рішенні у справі 200/5038-20-а, де у справі прокурор не склав перший етап атестації, відповідно до якого кадровою комісією винесено рішення про неуспішне проходження атестації, на підставі чого прокурор звільнений із органів прокуратури. У цій справі судом першої інстанції рішення про неуспішне проходження атестації не скасовувалось, суддею приймаючи рішення визначено, що кадрова комісія діяли в межах повноважень та у спосіб, що передбачені Законом України про реформування прокуратури (№113-IX) з дотриманням принципів пропорційності та законності. Позовні вимоги прокурора були задоволені в частині скасування наказу про звільнення

виходячи з того, що суду не надані доказів ліквідації чи реорганізації органу прокуратури, в якому позивач обіймав посаду, тому посилання у наказі про звільнення на положення п.9 ч.1.ст.51 Закону України «Про прокуратуру» є безпідставними. Також відповідачами не підтверджено відповідними доказами та не доведено скорочення кількості прокурорів. Судом апеляційної інстанції рішення суду першої інстанції скасовано в частині задоволених часткових позовних вимог, в іншій частині, залишено без змін. Колегією апеляційного суду констатовано, що юридичним фактом, що зумовлює звільнення позивачів на підставі п.9 ч.1 ст.51 Закону України «Про прокуратуру» є не завершення процесу ліквідації, реорганізації чи процедури скорочення чисельності прокурорів органу прокуратури, а виключно настання події, зумовленою наявністю рішення кадрової комісії про неуспішне проходження атестації [80;99].

Верховним же судом у цій справі висловлено свою правову позицію з посиланням на рішення Конституційного суду України від 18.06.2020 по справі №5-р (П) 2020, про яке нами аналізувалось вище, де прокурор подібно до судді повинен виконувати свої професійні обов'язки. Цим рішенням Верховний суд констатував «п.40. Посилання у пункті 19 розділу II «Прикінцеві та перехідні положення» Закону № 113-IX на нормативний припис як на підставу для звільнення прокурора на пункт 9 частини першої статті 51 Закону України "Про прокуратуру" (№1697-VII), містить інший зміст положень цієї статті, які визначають «Загальні підстави для звільнення прокурорів», визначені Законом №1697-VII, який прийнятий у часі раніше, а саме 14 жовтня 2014 року (набрав чинності 15 липня 2015 року). 41. Прокурор відповідно до пункту 9 частини першої статті 51 Закону №1697-VII звільняється з посади у разі ліквідації чи реорганізації органу прокуратури, в якому прокурор обіймає посаду, або в разі скорочення кількості прокурорів органу прокуратури. 42. Таким чином, посилання на пункт 9 частини першої статті 51 Закону №1697-VII і посилання в пункті 19 розділу II «Прикінцеві та перехідні положення» Закону № 113-IX, які

передбачають законодавче регулювання підстав і умов звільнення прокурорів, має місце ситуація, коли на врегулювання цих правовідносин претендують декілька правових норм, які відмінні за своїм змістом і містяться в різних законах. 43. Порівнюючи співвідношення правових норм Закону №1697-VII і Закону № 113-IX, які визначають загальні підстави і умови, за яких можливе звільнення прокурорів, можна сказати, що вони не суперечать одна одній, кожна з них має відповідне застосування для врегулювання певного аспекту правовідносин. 44. Існування Закону №1697-VII та Закону № 113-IX, які претендують на застосування до спірних правовідносин, були прийняті в різний час. Так, Закон №1697-VII, який визначає правові засади організації і діяльності прокуратури України, статус прокурорів, порядок здійснення прокурорського самоврядування, а також систему прокуратури України, прийнятий 14 жовтня 2014 року (набрав чинності 15 липня 2015 року), а Закон № 113-IX, положення якого передбачають реалізацію першочергових заходів із реформи органів прокуратури, прийнятий 19 вересня 2019 року (набрав чинності 25 вересня 2019 року, крім окремих його приписів, що не мають значення для цієї справи). Тобто, Закон № 113-IX який визначає способи і форми правового регулювання спірних правовідносин, набрав чинності у часі пізніше. 45. Оскільки, Закон № 113-IX визначає першочергові заходи із реформи органів прокуратури, то він є спеціальним законом до спірних правовідносин. А тому пункт 9 частини першої статті 51 Закону №1697-VII, який визначає загальні підстави для звільнення, не є застосовним у розв'язанні спірних правовідносин щодо оскарження рішення атестаційної комісії, незгоди з результатами атестації та наказу про звільнення з посади прокурора за результатами такого рішення. 47. Використовуючи згаданий принцип верховенства права (правовладдя), можна зробити висновок, що до спірних правовідносин застосованим є пункт 19 розділу II «Прикінцеві та перехідні положення» Закону № 113-IX, оскільки він передбачає процедуру атестації прокурорів і є спеціальним, прийнятий пізніше у часі, а отже, згідно правила конкуренції правових норм, має перевагу над загальним Законом №1697-

VII.48. Таким чином, у пункті 19 розділу II «Прикінцеві та перехідні положення» Закону № 113-IX вказівку на пункт 9 частини першої статті 51 Закону №1697-VII, як на підставу для звільнення прокурора, необхідно застосовувати до спірних правовідносин у випадках, які визначені нормами спеціального Закону № 113-IX, що передбачають умови проведення атестації (а саме три етапи, визначені пунктом 6 розділу I Порядку проходження прокурорами атестації, затвердженого наказом Генерального прокурора від 3 жовтня 2019 року № 221 відповідно до Закону № 113-IX.49. Системний аналіз положень абзацу першого пункту 19 Закону № 113-IX дає підстави для висновку про те, що підставою для звільнення прокурора є настання однієї з підстав, визначених у підпунктах 1-4 пункту 19 цього розділу, зокрема й неуспішне проходження атестації; і Закон не вимагає додаткової підстави для звільнення.54. У Рішенні Конституційного Суду України від 18 червня 2020 року № 5-р(П)/2020 вказано що одним зі складових елементів загального принципу юридичної визначеності є вимога (як принцип) передбачності приписів права. Європейський суд з прав людини виснував принцип передбачності юридичної норми, зазначивши: "Припис не може розглядатись як "право", якщо його не сформульовано з достатньою мірою чіткості, даючи громадянину змogu регулювати свою поведінку: громадянин повинен мати змogu (отримавши при потребі відповідну пораду) передбачити - до тієї міри, що є допустимою за конкретних обставин, - наслідки, що їх може спричинити конкретна дія" [рішення Європейського суду з прав людини у справі "TheSundayTimesv. TheUnitedKingdom (No. 1)"]. Як зазначено у спеціальному Дослідженні Європейської Комісії "За демократію через право" (Венеційська Комісія) "Мірило правовладдя", "передбачність означає не лише те, що приписи акта права мають бути <...> проголошеними ще до їх імплементації, а й що вони мають бути передбачними за своїми наслідками: їх має бути сформульовано з достатньою чіткістю та зрозумілістю, аби суб'єкти права мали змogu впорядкувати свою поведінку згідно з ними". 55. Таким чином, правові норми Закону № 113-IX, які передбачають умови звільнення

прокурорів, свідчить про те, що прокурори були ознайомлені з процедурою атестації і настанням наслідків у випадку непроходження чи проходження атестації і могли співставляти свою поведінку згідно з ними.<sup>65</sup> Водночас колегія суддів звертає увагу на ту обставину, що положення Закону №113-IX на день їх виконання відповідачем і прийняття оскаржуваного наказу були (та є) чинними, неконституційними у встановленому законом порядку не визнавалися. Так само були чинними і положення Порядку № 221, а тому правові підстави для їх незастосування відсутні. <sup>66</sup> Верховний Суд також бере до уваги, що ОСОБА\_1, подаючи заяву на підставі пунктів 9, 10 розділу I Порядку №221, цілком і повністю був ознайомлений з умовами та процедурами проведення атестації та погодився на їх застосування. Тобто позивач розумів наслідки неуспішного проходження одного з етапів атестації та можливе звільнення з підстав, передбачених Законом № 113-IX. В іншому разі позивач мав повне право відмовитися від проведення такої атестації та не подавати відповідної заяви чи окремо оскаржувати відповідний Порядок проходження прокурорами атестації, чого він не зробив. <sup>67</sup> Верховний Суд зазначає, що законодавець, увівши в дію визначену процедуру реформування органів прокуратури, вказав, які саме дії мають учинити особи з метою подальшого проходження служби в органах прокуратури, та явно і очевидно окреслив умову продовження служби шляхом успішного проходження атестації. Наслідки неуспішного проходження одного з етапів атестації також були сформульовані та визначені законодавцем з достатньою для розуміння чіткістю і ясністю. <sup>67.1</sup> Відповідно набрання позивачем за результатами іспиту у формі анонімного тестування під час першого етапу атестації 59 балів, що є менше прохідного балу для успішного складання іспиту, є безумовною підставою згідно з пунктом 16 розділу II «Прикінцеві і перехідні положення» Закону № 113-IX і пункту 5 розділу II Порядку № 221 для його недопуску до наступних етапів атестації та прийняття кадровою комісією рішення про неуспішне проходження прокурором атестації. Прийняти інше, крім указанного рішення, у кадровій комісії рішення не було правових підстав. <sup>68</sup> Згідно з



пунктом 17 розділу II «Прикінцеві і перехідні положення» Закону № 113-ІХ кадрові комісії за результатами атестації подають Генеральному прокурору інформацію щодо прокурорів, які успішно пройшли атестацію, а також щодо прокурорів, які не успішно пройшли атестацію. Повторне проходження одним і тим самим прокурором атестації або одного з її етапів забороняється. 69. Зважаючи на доводи позивача, варто зазначити й те, що запровадження законодавцем такого механізму реформування органів прокуратури України, дійсно, певною мірою є втручанням у приватне життя особи прокурора в розумінні статті 8 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод 1950 року в аспекті умов проходження публічної служби (професійної діяльності). Однак таке втручання в цьому разі прямо передбачено законом і переслідує абсолютно легітимну мету відновлення довіри суспільства до функціонування органів прокуратури України. Міра втручання з боку держави у сферу приватного життя особи в аспекті професійної діяльності в цьому разі є повністю співставною зі ступенем втручання держави з аналогічною метою в діяльність особи на посаді професійного судді, що було визнано і законним, і конституційним згідно з висновком Конституційного Суду України від 20 січня 2016 року № 1-в/2016. 70. Колегія суддів не вбачає підстав для висновку про незабезпечення балансу між публічним інтересом суспільства на формування корпусу прокурорів системи органів прокуратури України та приватним інтересом заявника на продовження служби в органах прокуратури, оминаючи процедуру атестації» [69].

Отже, з огляду на зазначені рішення можна говорити про продовження подальшої невизначеності в ситуації реформування, оскільки судами як ми можемо бачити по-різному трактуються норми Законів України, по-різному проводяться аналогії, або з вириванням частки словосполучень «які сподобались» з контексту цільної думки без викладення її суті, або не враховуються взагалі такі положення; коли одними суддями констатуються, що безальтернативне написання заяви є наслідком для звільнення, а іншими навпаки зазначається про те, що прокурори самі знали на що йдуть, та не

бачать в цьому порушень, оскільки прокурорів в цьому ніхто не примушував; коли маючи в КАС України законодавчо закріплені повноваження на застосування норми прямої дії в разі виявлення невідповідності у законодавстві вимогам норм Конституції України поодинокі застосовують це право чи навпаки взагалі у здійсненні належного, справедливого правосуддя самоусуваються від прийняття законного рішення шляхом посилання на відсутність рішення Конституційного суду України про неконституційність Закону України та Порядку та їх дієвість; коли один закон для прокурорів є спеціальним, а інший прийнятий для разових заходів теж визнається спеціальним (хоча і не містять усіх юридичних складових для визначення його спеціальним) і його норми більш вагомі в порівнянні з іншим; коли одні прокурори за рішенням судів поновились на посадах з формулюванням викладених судами за відсутністю ліквідації та реорганізації підприємства і це було ключовим в рішеннях, інші - зазначають протилежне.

Однак єдине що було зрозумілим з самого початку реформування органів прокуратури, та з норм прийнятого Закону України що варіації ситуацій за наслідками атестації може бути безліч, справедливі та ні, передбачувальні та непередбачувальні рішення кадрових комісій так і судових органів, багаторічна тривалість судових справ, як в національних, так і в міжнародних судах, а це є безперечно крайнім фактором професійного вигорання прокурорів, оскільки втрачений час та хронічні хвилювання у судових процесах потрібно якимось чином компенсувати, знайти навіть в такій емоційно важкій ситуації сили на емпатію, гармонію, інтерес до подальшого життя та можливо нової діяльності.

Отже, з огляду на аналіз законодавства щодо атестації прокурорів можна констатувати, що принаймні стрес та фрустрація у прокурорів є наслідком правової невизначеності та прогалин законодавства.

Для визначення правової невизначеності необхідно з'ясувати природу «правової визначеності».

У конституційному праві України засада правової визначеності (англ. — *legal certainty*) належить до неписаних складових принципу верховенства права, яка, згідно з правовими позиціями Конституційного Суду України, покликана для забезпеченню непорушності конституційних прав людини [97].

Згідно з ухваленим Венеційською комісією «Контрольним списком питань для оцінки стану дотримання верховенства права», правова визначеність передбачає, зокрема: 1) доступність законодавства; 2) його передбачуваність; 3) доступність рішень судів; 4) стабільність і послідовність закону та його застосування на практиці; 5) відсутність зворотної сили закону; 6) охорону правомірних очікувань; 7) дотримання принципів *nullum crimen sine lege* і *nulla poena sine lege*, а також 8) додержання засади *res judicata* [97].

Принцип правової визначеності тісно пов'язаний з іншими базовими елементами верховенства права — із законністю і заборонаю зловживання владними повноваженнями. З одного боку, вимога визначеності приписів закону, як основа передбачуваності особою наслідків своєї поведінки, виступає однією з оцінок якості закону. З іншого боку, будучи інструментом для обмеження дискреційних повноважень публічної влади, правова визначеність запобігає свавіллю останньої. У Рішенні № 3-рп/ /2016 Конституційного суду України сформовано важливу правову позицію, згідно з якою «принцип правової визначеності не виключає визнання за органом державної влади певних дискреційних повноважень у прийнятті рішень, однак у такому випадку має існувати механізм запобігання зловживанню ними. Цей механізм повинен забезпечувати, з одного боку, захист особи від свавільного втручання органів державної влади у її права і свободи, а з другого — наявність можливості у особи передбачати дії цих органів» [97].

Зрозумілим, на наш погляд виглядає той факт, що першопричинним фактором професійного вигорання з огляду на всі вищеописані події виникають з самої роботи, з самих її умов, які вимагають, змушують «підкоритися», зламуючи при цьому надії на будь-яку справедливість.

Особистісні фактори хоча і існують, однак з оглядом на вищевикладене займають другорядну роль.

Таким чином, розглянуті нами різноманітні підходи, які визначають зміст професійного вигорання, до яких віднесені такі, що виступають як результат дії професійного стресу, як механізм психологічного захисту, як професійна деформація особистості та професійна криза. Звернуто увагу на той факт, що професійний стрес є першопрчиною довготривалого, некерованого професійного стресу, який призводить до професійного вигорання, в результаті емоційного, розумового та фізичного виснаження, та який виникає, в результаті залучення особистості до тривалої стресової ситуації у професійній діяльності. Визначено моделі професійного вигорання, з якої обрали трьохкомпаненту модель К.Маслач як таку, яка визначає синдром професійного вигорання як «емоційне виснаження», «деперсоналізацію», «редукцію особистих досягнень». Детально розглянуті симптоми професійного вигорання як на організаційному так і особистісному рівня: порушення мотиваційної, емоційної когнітивної сфер поведінки, знижена мотивація праці, зростання відчуття незадоволеності роботою, відчуття безпорадності на роботі тощо. Проаналізовані фактори професійного вигорання, які здебільшого поділяються на зовнішні та внутрішні. Зосереджено увагу, на організаційному зовнішньому факторі, до якого відносимо, що саме з ситуацій на роботі, які незавжди залежать від внутрішніх факторів особистості, починаються розвиватися симптоми професійного вигорання. Ситуації на роботі і є тим, спусковим механізмом, незалежних від волі працівника, та ніби «латетна, є вимушеною для працівника», який ніби приречений на їх незворотність. На прикладі прокурорів та запровадженої атестації для них, через Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо першочергових заходів із реформи органів прокуратури», який «вимушено» викликати у прокурорів ряд негативних реакцій та станів. Аналізувавши законодавчі норми цього Закону України, в який законотворцем закладені такі вимоги для діючих

прокурорів, від яких залежить доля подальшого працевлаштування в органі прокуратури прокурорів, та таких норм, від яких вони можуть бути звільнені, без права на фактичне доведення своєї невинуватості. Саме законодавчі приписи, на які жодним чином не впливали прокурори на будь-якому етапі прийняття цього Закону і стали першопричиною «підривного» невизначеного стану, який призводить до професійного вигорання. Проаналізовані різноманітні ситуації, з якими зіштовхувалися прокурори під час атестації, які відображені у рішеннях судів та зроблено висновок про неоднозначне тлумачення норм законодавства навіть суддями, у провадженнях яких перебували позовні заяви прокурорів, за результатами атестації, зосереджено увагу на суперечних між собою рішеннях судів, навіть в однотипних ситуаціях, з різними як наслідками, так і висновками судів щодо подальшої долі прокурорів. Незважаючи на різноманітність ситуацій, з якими стикалися прокурори, прокурорам не можна було зовсім не відчувати професійного вигорання, оскільки в стані напруження прокурори перебували досить тривалий час, подекуди залишаються до цього часу в такому стані. Прогнозованість прокурорами сценарієв розгляду будь-яких подій саме на атестації лише за нормами одного Закону України мисленнево сколихнув свідомість прокурорів, оскільки через юридичну невизначеність, яка закладена в законодавчих нормах прокурори, як особи з юридичною освітою не могли не побачити свавілля, але і не могли завадити цьому, оскільки Закон їх зобов'язує. Відчуваючи внутрішньо вимушений стрес, покинутість, зраду, приреченість, фрустрацію, загнаність до кута саме на організаційному рівні, зовнішньому та не маючи механізмів протистояти та якимось чином завадити цьому, прокурори залишились наодинці з цими хвилюваннями та подоланням цих стресів.

Таким чином, нами зроблено висновок, що при таких викладених обставинах, внутрішні фактори вигорання хоча і можуть існувати або існують, вони перекреслюються або зводяться нанівець, стають ніби другорядними, в порівнянні з тими зовнішніми фактором, до якого ми віднесли організаційний

(доктринальний) фактор, в які вимушено потрапили прокурори після прийняття Закону України, та які працювали тривалий час в органі прокуратури, повинні залишити, своє місце роботи задля того, щоб реформа відбулась правильно, чи як запланована кимось ззовні.

## РОЗДІЛ 2

### ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СИНДРОМУ «ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ» ПРОКУРОРІВ

#### 2.1. Методи, методика дослідження професійного вигорання прокурорів

Дослідження складалося з наступних етапів: 1) вибір методів та методики дослідження; 2) організація та проведення емпіричного дослідження професійного вигорання прокурорів; 3) аналіз результатів дослідження.

Нами для оцінки ймовірності професійного вигорання серед прокурорів проведено коротке опитування, для розуміння загального психологічного стану прокурорів. Для цього етапу ми запропонували трьом прокурорам відповісти на такі питання:

1. Чи задоволені ви зараз своєю працею в органах прокуратури?
2. Чи є щось таке, що ви б хотіли змінити в своїй роботі?
3. Як часто ви хворієте?
4. Чи легко ви відволікаєтесь від роботи?
5. Чи вистачає вам часу на відпочинок?

Прокурори відповідали не лише від свого імені, а й описували загальну ситуацію, яку вони спостерігають серед колег та взагалі в органі прокуратури досить тривалий час. Відповіді прокурорів можна сгрупувати таким чином.

До першої групи відповідей можна віднести умови праці та заробітну плату.

До другої групи відповідей належать негативне відношення до керівництва та ситуаціями стосовно реформування органів прокуратури.

До третьої групи відповідей належать відповіді стосовно відпочинку та стану здоров'я.

Опишемо послідовно відповіді на питання надані прокурорами:

1. «Робота в органах прокуратури це єдине, чому я присвятив своє життя, це моє покликання, тому сподіваюся, що пропрацюю в органах прокуратури до самої пенсії. Робота в прокуратурі має свої особливості, перш за все, наша робота нормативно-законодавчо регламентована, від чого ми не маємо право відступати, ми повинні підтримувати державне обвинувачення в суді та виконувати функції прокуратури, як це предписано. Безумовно неухильне дотримання норм законодавства іноді не дає належним чином відчутти себе повноцінним громадянином України та як то кажуть «дихати на повні груди». Відповідно усі такі обмеження відображаються на усіх сферах нашого життя, ми не можемо проявляти емоції в громадських місцях, оскільки не знаємо яким чином це може нам нашкодити, весь час ніби «в засідці», оскільки громадськість за прокурорами «пильнує» і при нагоді не залишить без уваги. Прийдеться, навіть якщо нічого не зробив, виправдовуватися, а навіщо це потрібно. Ми як «залякані» з різних сторін. Чогось постійно очікуємо «поганого». Це дуже виснажує. Нікого не хочеться бачити та щось робити. Нас дуже виснажила атестація, ми «як вичавлені лимони». Добре, я пройшов атестацію, мабуть мені просто пощастило, але зрозумів одне, що в будь-яку мить і мене можуть вигнати як непотрібного. Не має стабільності, відчуття єдності, а щось міняти при цьому теж не хочеться, оскільки не має на це ані сил, ані бажання. Робота в органах прокуратури наразі більш схожа на

секретарну, перетворилась на непотрібну, зараз ми не можемо захистити громадян, наприклад, коли їм не виплачують заробітну плату, раніше ми порушували кримінальне провадження та здійснювали розслідування, сприяли відновленню трудових прав наших громадян, зараз законодавчо ми це не можемо робити, такі громадяни вимушені звертатися до правоохоронних органів, які в свою чергу через перевантаженість не можуть «розірватися» на усі кримінальні провадження, яких сотні. Прокурор лише як процесуальний керівник може підганяти слідчого своїми письмовими вказівками, які просто не встигають їх виконуватися. Таке відчуття, нібито це не помічається вищим керівництвом, Верховною радою України, усюди робиться якась паперотворчість, один папірець накладається на інший. Що робити таким громадянам, яким чином за допомогою таких папірців отримати невиплачену заробітну плату..., багато недоліків є через саме байдуже відношення начебто «непомічання», або ігнорування, або навмисне нехтування».

2.« В роботі хотілось би, щоб було більше колег - професіоналів, які зарекомендували себе «саме людьми», зараз таких дуже мало. Якщо я і скажу, що хочу щоб змінилось все вище керівництво по всієї вертикалі та горизонталі, або хоча б пройшло атестацію як ми, прилюдно, без маніпуляцій, без махінацій з комп'ютерами, то це ж нічого не змінить, це нікому не потрібно, вони нікуди не дінуться. Ображає одне, коли нібито йде мова про якість кроки на покращення роботи, насамперед, всередині все робиться зовсім навпаки. Коли говорять, що судовій гілці владі зменшать виплату заробітної плати тощо, вони одразу «постають» та захищаються, а наше вище керівництво приймає це «як подачку» і каже щоб ми і цьому радувались. Бюджет прокуратури не звичайні ж прокурори формують. Собі вони не забули і премії виписати. А нам що робити. Законодавчо вже встановили 1600 грн., в той час коли ми відносимось до судової гілки влади, в порівнянні з суддями, яким встановлено 2100 грн. Ось уся справедливість. Її не буде ніколи. Ми приречені на таке відношення до нас, оскільки сами це дозволили, ми не можемо собі дозволити відстоювати свої права, оскільки весь час чогось боїмося. Ось наприклад,



узяти атестацію прокурорів, яку провів Офіс Генерального прокурора, усім прокурорам відомо, що Закон України, яким вона передбачена та Порядком проходження атестації вони є неконституційною, сам Закон не відповідає Конституції України. Питання наступне, навіщо було підписували заяви та погоджувались на її проходження. Так, відповідь очевидна, оскільки ми інакше не можемо, ми виконуємо Закон по – перше, по-друге ми сподіваємося, що нам «пощастить», по-третє, а якщо цього не зробити, яким чином сім'ю, себе годувати, на що жити, якщо сьогодні ти працевлаштований, а завтра як вбачається можеш піти до центру зайнятості. Такого страшного періоду та законодавчого самовправства не було ніколи».

3.«Досить часто можна спостерігати за колегами, які перебувають на лікарняних лише задля того, щоб просто відпочити. Багато хто так робить, тому що кожен день йдеш на роботу «як на каторгу», не має бажання. А мусить, оскільки звільнитися нема куди. Ми нічого більше не вміємо. Наше покликання, для цього ми і обрали цю професію. Але колись були гарні часи, коли прокурорів поважало керівництво, з нами радилися, нас не цькували. Все було прозоро, передбачувально. Зараз ми загнані «нище плінтуса». Я здебільшого хворію на сезонні захворювання, але на лікарняні не йду, оскільки дуже багато роботи. Робота на роботі, робота вдома, робота у ві сні. Розмова про роботу з друзями. І нічого іншого».

4.«Ні, взагалі не відволікаємося, оскільки, весь час на телефоні, не можна не відповідати на дзвінок, це негласно «заборонено», ми весь час повинні бути на телефоні, оскільки навіть у вихідний день може зателефонувати керівництво та надати завдання, яке потрібно виконати ніби то «на вчора». У разі якщо не відповіси на дзвінок, можна вислухати щонайменше про себе негарні слова, а в найгіршому випадку створять нестерпні умови ».

5.«Час на відпочинок на перший час і існує, але якось таке відчуття ніби зовсім не відпочивав. Хронічне виснаження так можна назвати такий стан

мабуть, хронічні стресові ситуації, стресові реакції, весь час через пригнічений настрій нічого не хочеться робити».

Вищеперелічені відповіді на прості питання прокурорам насторожили нас щодо їх психологічного здоров'я, ми порадили звернутися до психолога за психологічною допомогою, оскільки такий хронічний пригнічений стан може лише погіршуватися. Але, яким чином на це можливо вплинути, чи можливо щось змінити, про це ми будемо говорити в наступному пункті щодо надання рекомендацій.

Отже, нами, для виявлення загальної картини психологічного стану прокурорів за допомогою методики «Синдром вигорання» у системі «людина-людина» для діагностики професійного вигорання вирішено обрати трехкомпонентну модель К. Маслач, С.Джексона [83] створений для того, щоб оцінити стан опитуваного за трьома шкалами:

- емоційного виснаження;
- деперсоналізації;
- редукції особистих досягнень.

Під емоційним виснаженням мається на увазі емоційна втома, небажання щось робити, важкість у прояві емоцій. Такі люди часто відчують, що вони не мають сили та контролю над тим, що відбувається в житті. Здається, ніби вони «застрягли» у своєму стані. Іншими симптомами є відсутність мотивації, дратівливість, почуття безнадії, безтурботність, апатія, проблеми зі сном, фізична втома, втрата апетиту, понижена концентрація уваги, цинізм, песимізм, страхи, депресія. Шкала деперсоналізації вимірює нечуттєву та безособову реакцію на колег, підлеглих чи роботу. Проявляється цинізм у відносинах, негативізм та відстороненість. Стосунки, відносини та зв'язки втрачають цінність. Деколи буває й навпаки: людина стає хворобливо залежною та прив'язаною до інших. Редукція особистих досягнень проявляється у неадекватній оцінці своїх професійних здобутків та себе як працівника. Людина перестає прагнути більшого через недооцінку своїх здібностей, або через цинічне ставлення до кар'єрного росту та можливостей

як таких. Працівник нехтує своїми професійними обов'язками та зобов'язаннями щодо колег та підлеглих.

До опитувальника психічного вигорання входять 22 твердження, які складаються у три описані шкали. На кожне із тверджень респондент відповідає по шкалі від 1 до 7, де 1 – це «ніколи», а 7 – «щодня». Наприклад, «Я відчуваю, що робота змінила моє життя»: ніколи, дуже рідко, рідко, інколи, часто, дуже часто, щодня.

Методика К. Маслач визнано однією із провідних методик вимірювання емоційного та професійного вигорання, що доказує його широке використання протягом уже більше ніж трьох десятиліть[83].

Зазначена методика дозволяє з'ясувати «поточний стан респондента» щодо його емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції особистих досягнень.

## **2.2.Процедура проведення дослідження та її результати**

Для практичного вивчення особливостей професійного вигорання серед прокурорів та для перевірки нашої гіпотези нами було організовано та проведено емпіричне дослідження. Вибірку опитуваних прокурорів складала 30 прокурорів з місцевих та обласних прокуратур, віком від 27 до 45 років, зі стажем роботи від 2 до 20 років. Серед опитаних жінок – 78%, чоловіків – 22%. Усі респонденти мають вищу юридичну освіту та мають статус «прокурор». Опитування проводилось в період часу з березня по квітень 2021 рік.

Нами використовувався опитувальник, запропонований К.Маслач, С.Джексон в системі «людина-людина», яку застосовували для менеджерів [83]. Опитувальник має три шкали: «емоційне виснаження» (9 тверджень), «деперсоналізація» (5 тверджень), «редукція особистих досягнень» (8 тверджень). Перед початком тестування прокурорам подана Інструкція для ознайомлення такого тексту: «Вам пропонується 22 твердження про почуття

та переживання, пов'язані з роботою. Будь ласка, прочитайте уважно кожне твердження і вирішіть, чи відчуваєте Ви себе таким чином відносно Вашої роботи. Якщо у вас не було такого почуття, у бланку відповідей позначте позицію 0- «ніколи». Якщо, у Вас було таке почуття, вкажіть, як часто Ви його відчували. Для цього навпроти питання поставте бал, що відповідає частоті виникнення того чи іншого почуття», як відображено у таблиці 2.1.

Таблиця 2.1

### Оцінювання відповідей на питання

0	1	2	3	4	5	6
Ніколи	Дуже рідко	Рідко	Іноді	Часто	Дуже часто	Завжди

22 твердження, відповідно до Опитувальника:

1. Я відчуваю себе емоційно виснаженим.
2. Наприкінці робочого дня я відчуваю себе, як вичавлений лимон.
3. Я відчуваю себе втомленим, коли прокидаюсь вранці і мушу йти на роботу.
4. Я добре розумію, що відчувають мої підлеглі та колеги, та використовую це в інтересах справи.
5. Я відчуваю, що спілкуюся з деякими підлеглими, як з предметами (без теплоти та приязні до них).
6. Я відчуваю себе енергійним та емоційно піднесеним.
7. Я вмю знаходити правильне рішення в конфліктних ситуаціях.
8. Я відчуваю пригніченість і апатію.

9. Я можу позитивно впливати на продуктивність роботи моїх підлеглих та колег.
10. Останнім часом я став більш черствим (нечутливим) у ставленні до тих, з ким працюю.
11. Як правило, ті, з ким мені доводиться працювати, - нецікаві люди, що скоріше втомлюють, ніж радують мене.
12. У мене багато планів на майбутнє і я вірю в їх здійснення.
13. У мене все більше життєвих розчарувань.
14. Я відчуваю байдужість і втрату інтересу до багатьох речей, які радували мене раніше.
15. Іноді мені дійсно байдуже те, що відбувається з деякими з моїх підлеглих і колег.
16. Мені хочеться усамітнитися і відпочити під усього й усіх.
17. Я можу легко створити атмосферу доброзичливості та співпраці і в колективі.
18. Я легко спілкуюся з людьми незалежно від їх статусу і характеру.
19. Я багато встигаю зробити.
20. Я відчуваю себе на межі можливостей.
21. Я багато чого ще зможу досягти в своєму житті.
22. Іноді підлегли та колеги перекладають на мене тягар своїх проблем і обов'язків.

Процедура проходила в онлайн-тестуванні за вищеназваною методикою в професіях «людина-людина», після проходження якого, прокурорами

надавались скріншоти своїх результатів для обробки. Обробка та інтерпретація результатів наведено у Додатку А.

У процесі дослідження нами встановлено, що більшій частині протестованих прокурорів притаманні основні складові синдрому професійного вигорання (табл.2.2.).

*Таблиця 2.2.*

**Складові синдрому професійного вигорання прокурорів**

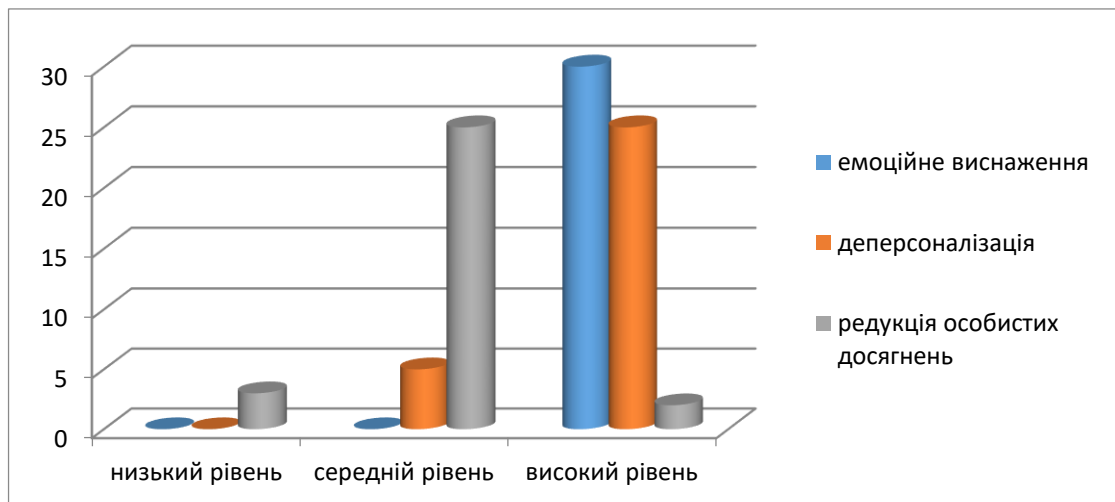
<b>Основні складові професійного вигорання</b>	<b>Рівні вираженості</b>		
	<b>Високий</b>	<b>Середній</b>	<b>Низький</b>
Емоційне виснаження	100% (30 осіб)	0%	0%
Деперсоналізація	83,3% (25 осіб)	16,67% (5 осіб)	0%
Редукція особистих досягнень	6,67% (3 особи)	83,33% (25 осіб)	0,9% (2 особи)

Отже, за ознаками такої складової професійного вигорання, як «емоційне виснаження» (що можемо характеризувати як знижений емоційний фон, байдужість та емоційне перевантаження тощо) склало 100 % протестованих прокурорів, тобто 30 прокурорів.

Іншою складовою з високим рівнем вираженості є «деперсоналізація» (деформація стосунків між колегами, з оточуючими тощо), вирогідно через зростання негативізму, цинічного налаштування установок та почуттів, процент яких склав 83,3%, від загальної кількості - 25 осіб, до середнього рівня потрапило 5 прокурорів від загальної кількості осіб та складає 16,67% .

Лише показник «редукція особистих досягнень» (через самокритичність, знецінення самого себе, своїх досягнень та успіхів) – склав з середній рівнем вираженості у 25 осіб - 83,33 %, з високий рівнем 3 особи – 6,67%, з низьким 2 особи, що складає 0,9% від загальної кількості опитуваних прокурорів.

Графічно результати тестування можна відобразити наступним чином (Рис.2.1.).



**Рис.2.1. Показники рівнів професійного вигорання**

Отже, основна частина опитаних прокурорів мають високий рівень емоційного виснаження та деперсоналізації, середній рівень редукції особистих досягнень.

Зазначені показники не можуть не замислити нас про існування психологічних проблем в системі «прокуратура» у прокурорів.

### **2.3.Рекомендації щодо профілактики професійного вигорання прокурорів**

В силу специфіки роботи та «закритості» прокурорів через різні причини (не бажання, страхи, осуд тощо) ми не можемо провести тренінг прокурорів, однак, ми можемо надати прокурорам та керівникам рекомендації, задля профілактики та подолання професійного вигорання на різних його стадіях і подальшого супроводу у професійній діяльності, адже як відомо синдром професійного вигорання має ознаки «зараження» та може «інфекційно» впливати на цілі відділи або навіть підрозділи у загальній структурі.

Задля вирішення цих завдань, на наш погляд потрібно перш за все визначитись та відповісти на такі питання як керівництву, так і прокурорам:

1.«Що саме керівництво в цілому та окремий працівник – прокурор органу прокуратури закладає до системи цінностей у цілому та конкретно кожен для себе?

2.Які наміри з цього приводу існують для їх забезпечення як в цілому так і окремо кожним?

3.Чи співпадають цінності окремого прокурора з системою цінностей організації, в якій він працює?

4.Чи мають значення цінності окремого прокурора для організації взагалі?

5.Яку важність в діяльності прокурорів займають цінності окремого прокурора для керівництва?

6.Яким чином керівництво відстоює цінності підлеглих?

7. Чи існує нехтування цінностями з обох боків керівник-прокурор, прокурор-керівник?

8. Всі питання (1-7) поставити в тій же послідовності в розрізі Закону України про запровадження першочергових заходів реформування органів



прокуратури в контексті процедури атестації прокурорів, вимог які висувалися на законотворчому етапі, безпосередньому проходженню та за її наслідками.

9. Відповівши на зазначенні вісім питань, можливо без удаваності як повинно та як є (що можливо при наданні відповідей на перші сім питань) вийти на реальну картину.

Зрозумівши реальну картину, без сумніву зізнатися самому собі в цьому, але що з цим надалі робити (надалі удаватися чи зробити якісь кроки для покращення). Чи можливо слід розпочати зміни в організаційній діяльності органів прокуратури не зашкоджуючи прокурорам.

Насамперед, хотілось би зпочатку запропонувати:

1. Ввести в штатний розклад органів прокуратури службу психологічної підтримки прокурорів, не з числа працівників органу прокуратури або з відділу роботи з кадрами, які формально будуть значиться, та до кого з об'єктивних причин не захоче потрапити прокурор, а реально, з дотриманням принципу конфіденційності.

2. Провести анонімне тестування серед усіх прокурорів на предмет професійного вигорання прокурорів.

3. В залежності від отриманих результатів надати психологічну допомогу або шляхом індивідуального консультування або у групових тренінгах. За нагальної потреби та відповідної необхідності із конкретним запитом, рекомендується звернутися особисто до фахівця.

4. Провести освітній семінар для прокурорів, з питання професійного вигорання, його факторів, симптомів, «принципу інфекційного зараження», засобів для саморегуляції, мотивації, емпатії, можливих прийомів для подолання та профілактики вигорання тощо.

Перших два на перший погляд не занадто важких кроки можуть докорінно змінити самосвідомість прокурорів, це буде першим поштовхом для усвідомлення прокурорами про небайдужість з боку керівництва до їх психологічного здоров'я, сприянню відновлення довіри, впершу чергу, до

керівництва, самих себе та вишування дієвих способів для покращення свого емоційного стану, своєї професійної діяльності та її результатів.

5. Жодної негативної критики в бік своїх працівників, жодного психологічного тиску, жодного навіювання про їх непрофесійність, а лише єдність по принципу «один за всіх і всі за одного». Доцільним на наш погляд буде в застосуванні позитивного прикладу єдності, який неодноразово демонструється судовою гілкою влади, які за будь-якого маніпулювання в бік судової влади нагадують «що будь-який орган державної влади або посадова особа, яка публічно та безпідставно критикують судову владу, свідомо підривають основи державності, порушують принцип розподілу державної влади та нівелюють щоденні зусилля тисячі суддів у відновленні порушених прав і свобод людини та громадянина». Єдність стосується не тільки в вищезазначеній єдиній позиції щодо гарантій незалежності, єдність судової гілки влади полягає також в тому, що після прийнятих Верховною радою України законодавчих норм, у разі явного порушення вимог Конституції України, судові органи влади захищаються, не дають знищити гарантії їх незалежності, під гаслами реформи, відкрито називають протиріччя в законі, відповідно оскаржують ці акти до Конституційного суду України. В органі ж прокуратури відсутній такий принцип єдності, «кожен сам за себе», ані керівництво, ані орган прокурорського самоврядування (профспілки) не роблять нічого задля публічного відстоювання прав прокурорів, що ще більше зневіряє працівників – прокурорів щодо їх неспроможності, недієздатності, бездіяльності та «формального» створеного, яке лише ілюзорно висловлюється з вигаданням «бажаного за дійсне».

## ВИСНОВКИ

В кваліфікаційній роботі магістра наведено теоретичне узагальнення факторів професійного вигорання прокурорів.

Результати дослідження в сукупності з проведеним аналізом Закону України з реформування органів прокуратури, проведеним коротким опитуванням, тестуванням прокурорів, ми можемо підтвердити висунуту нами гіпотезу щодо домінуючого в органах прокуратури фактору професійного вигорання, зовнішнього – організаційного (доктринального), який починається саме з роботи, сама робота сприяє його виникненню.

1. Під професійним вигоранням прокурорів слід вважати емоційне, розумове та фізичне виснаження через довготривале залучення до некерованої стресової ситуації в процесі професійної діяльності.

2. У процесі емпіричного дослідження виявлено, що майже усі опитані прокурори мають високий рівень всіх складових професійного вигорання. Найбільш вираженою є такі складові, як «емоційне виснаження» та «деперсоналізація». На середньому показнику «редукція особистих досягнень».

3. Надані рекомендації щодо першочергових заходів до подолання професійного вигорання. Потрібно ввести в штатний розклад органів прокуратури службу психологічної підтримки прокурорів, не формально, а реально, не з числа працівників органу прокуратури, які мають освіту магістра психології. Провести анонімне тестування серед усіх прокурорів на предмет професійного вигорання прокурорів задля з'ясування дійсного стану прокурорів в усьому органі прокуратури. Надати прокурорам психологічну допомогу або шляхом індивідуального консультування, або у групових тренінгах. Провести освітній семінар для прокурорів, з питання професійного вигорання, його факторів, симптомів, «принципу інфекційного зараження», засобів для саморегуляції, мотивації, емпатії, можливих прийомів для

подолання та профілактики вигорання тощо. Ввести правило щодо допомоги один одному, застосовувати принцип єдності. Впроваджувати позитивну практику прикладів єдності інших органів влади, наприкладі судової гілки влади.

Вбачаємо, перспективою подальших наукових пошуків у розробці засобів профілактики професійного вигорання прокурорів.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абрумова А.Г. Анализ состояний психологического кризиса и их динамика / А.Г Абрумова. *Психологический журнал*. 1985. № 6. С. 107–115.
2. Арефнія С.В. Психологічні засоби профілактики та корекції професійного вигорання державних службовців законодавчого органу влади: дис. ... канд. психол наук : 19.00.10. Київ, 2018. 249 с.
3. Баева І., Психологическая безопасность в образовании: монография (СОЮЗ 2002) 48.
4. Бевзюк І.М. Психотравмуючі та стресогенні чинники професійної діяльності прокурора. Науковий часопис Національної академії прокуратури України. 2018. № 2(18). С. 15–24 URL: <http://www.chasopysnapu.gp.gov.ua/ua/pdf/2-2018/bevzuk.pdf>.
5. Бевзюк І.М., Козьяков І.М. Актуальні питання забезпечення психологічної безпеки особистості прокурора. *Наше право* №1, 2020. С.192-198
6. Билиця І.О. Шляхи попередження та усунення наслідків професійної деформації. ISSN 2307-1745 Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Сер.: Юриспруденція, 2019. № 37. С.168-170.
7. Божко К.В. Психологічні особливості професійного вигорання юристів: автореф. дис. ...канд.психол.наук:19.00.07. Київ, 2014. 24 с.
8. Бурлачук Л.Ф. Словарь–справочник по психодиагностике / Л.Ф. Бурлачук, С. М. Морозов. СПб. : Питер, 2001. 372 с.
9. Булатевич Н. М. Синдром емоційного вигорання: роль індивідуальних та організаційних чинників//Вісник Київського національного університету імені Т. Шевченка. Серія Соціологія. Психологія. Педагогіка, 2005. Вип. 22-23. С. 47-50.
10. Бойко В. В. Энергия эмоций / В. В.Бойко. – 2–е изд., доп. и перераб. СПб. : Питер. 2004. 474 с.

11. Бойко В. В. Синдром емоційного вигорання в професійному спілкуванні. - СПб., Добродійко, 1999 .

12. Бойко В. В. Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональном общении / В. В. Бойко. СПб.: Питер, 1999. 105 с.

13. Бойко В. В. Энергия эмоций в общении : взгляд на себя и на других / В. В. Бойко. М.: Информац. издат. дом «Филин», 1996. 472 с.

14. Борисова М. Психологические детерминанты феномена эмоционального выгорания у педагогов. *Вопр. психологии*. 2005. № 2. С. 97-104.

15. Борисова М. В. Профессиональное выгорание как негативный феномен профессионального становления личности. Психологические аспекты профессионального становления: сб. материалов Всерос. межвузовской науч. конф. М.: РИПО ИГУМО и ИТ. 2009. С. 13–20.

16. Борисова М. В. Психологические детерминанты психического выгорания у педагогов: автореф. дисс. на соискание ученой степени канд. психол. наук: спец. 19.00.07 «Педагогическая психология». Ярославль. 2003. 18 с.

17. Ващенко І. В. Про деякі показники емоційного вигорання працівників ОВС/ І. В. Ващенко, С. Л. Андроник. *Вісник Харківського національного університету імені В.Н.Каразіна*. 1. 2007. Вип. 23. С. 44–52.

18. Венедіктова І.В. Будущее прокуратуры: реформа продолжается во внутренних трансформациях. *Українська правда*. URL: <https://www.pravda.com.ua/rus/columns/2021/08/9/7303233> (дата звернення: 29.10.2021).

19. Водопьянова Н.Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика / Н.Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова. СПб. Питер, 2005. 336 с.

20. Водопьянова Н.Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика / Н.Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова. 2-е изд. СПб.: Питер, 2009. 336 с.

21.Водопьянова Н.Е. Синдром профессионального выгорания в управленческой деятельности / Н. Е. Водопьянова, А. Б. Серебрякова, Е. С. Старченкава. *Вестник СПбГУ*. Сер. 6. Вып. 2. № 13. 2008. С. 83-91.

22.Висновок: Комітет Верховної Ради України з питань інтеграції України з Європейським Союзом щодо проекту Закону «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо першочергових заходів із реформи органів прокуратури» від 17.09.2019. реєстр. № 1032 від 29.08. 2019 р. URL : [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=66266](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=66266) (дата звернення:29.10.2021).

23.Висновок щодо відповідності положенням Конституції України : Комітет Верховної Ради України з питань правової політики щодо проекту Закону про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо першочергових заходів із реформи органів прокуратури від 06.09.2019. реєстр. № 1032 від 29.08.2019 р. URL:[http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=66266](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=66266) (дата звернення:29.10.2021).

24.Висоцький А. А. Динаміка циклічних нуклеотидів (цАМ0 та цМ0) у хворих із синдромом психоемоційного вигорання при лікуванні артіхолом та галавітом / А. А. Висоцький, В. М.Фролов, М. О. Пересадін. Проблеми екологічної та медичної генетики і клінічної імунології. К.; Луганськ; Х., 2009. Вип. 1–2 (88–89). С. 313–322.

25.Галецька І.І. Особливості емоційного вигорання менеджерів з різним рівнем самоактуалізації. *Актуальні проблеми психології*. Київ, 2007. Т.5. Вип.6: Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія. С. 89–95.

26. Говорун М. В. Проблема «професійного вигорання»: порівняльний аналіз різних професійних груп. Збірник наукових праць. Кам'янець–Подільський, 2008. Вип. 10: Матеріали III–ї Міжнародної науково–практичної конференції «Сучасні тенденції розвитку корекційної освіти». С. 52–55.

27. Гориславская И.Т. Решение проблемы выгорания в организации. *Современные технологии управления персоналом*. 2006. №4 (1796). С. 14–20.

28. Грубі Т.В. Психологічні чинники професійного вигорання працівників державної податкової служби України: дис. ... канд. психол. наук: спец. 19.00.10 «Організаційна психологія; економічна психологія» / Т.В.Грубі. К., 2012. 364 с.

29. Гремлинг С. Практикум по управлению стрессом / С.Гремлинг, С. Ауэрбах; пер. с англ. СПб.: Питер, 2002. 240 с.

30. Дільна З.Ф. Професійне вигорання судді: поняття та шляхи подолання. *Часопис Національного університету «Острозька академія»*. Серія «Право». 2020. №2(22): [Електронний ресурс]. URL: <http://lj.oa.edu.ua/articles/2020/n2/20dzftsp.pdf>.

31. Елканов С.В. Профессиональное самовоспитание учителя: Кн. Для учителя. Москва: Просвещение, 1986. 144 с.

32. Загвезинский В.Л. Педагогическое творчество учитель. Москва: Просвещение, 1987. 159 с.

33. Зайчикова Т.В. Взаємозв'язок між синдромом «професійного вигорання» та особистісними факторами. *Наук. зап. К.*, 2005. Вип. 26. Т.2. С. 107–114.

34. Зайчикова Т.В. Взаємозв'язок між синдромом «професійного вигорання» та соціально–демографічними факторами вчителів. *Актуальні проблеми психології*: зб. наук. праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка / за наук. ред. С.Д. Максименка, Л. М. Карамушки, 2006. Ч.1. Ч.18. С. 43–49.

35. Зауваження до Закону України №113-IX: Головне юридичне управління від 18.09.2019. реєстр 1032 від 29.08.2019 р. URL: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=66266](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=66266) (дата звернення: 29.10.2021).

36. Зразок тестових питань та правила складання іспиту у формі анонімного тестування на загальні здібності та навички з використанням комп'ютерної техніки під час атестації прокурорів регіональних



прокуратур.Наказ Генерального прокурора №105 від 21.02.2020 р. URL: [https://www.gp.gov.ua/userfiles/Pravila\\_zrazok\\_test\\_pitan.pdf](https://www.gp.gov.ua/userfiles/Pravila_zrazok_test_pitan.pdf) (дата звернення:30.10.2021).

37.Карамушка Л. М. Психологічні чинники професійного вигорання працівників державної фіскальної служби України : монографія/ Л. М. Карамушка, О. І. Бондарчук, Т. В. Грубі. К., Кам'янець-Подільський : Медобори, 2006, 2015.250 с.

38.Карамушка Л.М. Психологія професійного вигорання підприємців : монографія / Л.М. Карамушка, Г.В. Гнускіна. К. : Логос, 2018.198 с.

39.Кісіль З.Р. Проблеми професійної деформації співробітників органів внутрішніх справ : монографія / Зоряна Романівна Кісіль.– Львів : Львів. держ. ун-т внутр. справ, 2008. 608 с.

40.Кобец А.В. Психологические аспекты профессиональных кризисов и деформаций в деятельности работников. прокуратуры и их профилактика. Актуальні проблеми психології: Зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. К.: Видавництво „Фенікс”, 2014. Т. XII. Психологія творчості. Вип. 19. 177-185.

41. Конституційний процес в Україні: політико-правові аспекти (Д. Жуков, Mind: Правова vs судова: чи відбудеться перезавантаження після зміни назви реформи; Центр політико-правових реформ: Концепт судової реформи): Бюлетень інформаційно-аналітичних матеріалів, Додаток до журналу «Україна: події, факти, коментарі». 2019. № 7 (63). URL: [http://kremenchuk.adm-pl.gov.ua/sites/kremenchuk.adm-pl.gov.ua/files/konstituciyniy\\_proces\\_v\\_ukrayini\\_7\\_63\\_1.pdf](http://kremenchuk.adm-pl.gov.ua/sites/kremenchuk.adm-pl.gov.ua/files/konstituciyniy_proces_v_ukrayini_7_63_1.pdf)

42.Ковровський Ю.Г. Аналіз ефективності впровадження тренінгу «профілактика та подолання професійного вигорання персоналу Оперативно-рятувальної служби ДСНС України. Організаційна психологія; економічна психологія: науковий журнал Інституту психології імені Г.С.Костюка НАПН України / ред. кол.: С. Д. Максименко та Л.М. Карамушки (гол. ред.) та ін..

Київ: Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2016. № 1 (4). С. 45–51.

43.Ковровський Ю.Г. Особистісні чинники професійного вигорання персоналу Оперативно-рятувальної служби ДСНС України. *Організаційна психологія; економічна психологія: науковий журнал Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / ред. кол.: С. Д. Максименко та Л.М.Карамушки (гол. ред.) та ін. К.:Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2015. №3. С. 58–66.*

44.Ковровський Ю.Г. Аналіз ефективності впровадження тренінгу «Профілактика та подолання професійного вигорання персоналу Оперативно-рятувальної служби ДСНС України. *Організаційна психологія; економічна психологія: науковий журнал Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / ред. кол.: С.Д . Максименко та Л.М. Карамушки (гол. ред.) та ін.. К.:Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2016. № 1 (4). С. 45–51.*

45 .Кодекс адміністративного судочинства України: Закон України від 06.07.2005 р. № 2747-IV.Відомості Верховної Ради України. 2005. № 35-36. № 37. ст.446. URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2747-15#Text> (дата звернення: 28.10.2021).

46. Кодекс Законів про працю: Закон України від 10.12.1971р№ 322-VIIIВідомості Верховної Ради УРСР від 17.12.1971— 1971 р. Дод. N 50. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення:29.10.2021).

47.Кодекс професійної етики та поведінки прокурорів : Всеукраїнська конференція прокурорів від 27.04.2017 р. №n0001900-17. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/n0001900-17#Text> (дата звернення: 29.10.2021).

48.Колтунович Т. А. Психологічні умови корекції професійного вигорання у вихователів дитячих навчальних закладів : дис. ...канд. псих. наук : 19.00.07. Івано-Франківськ, 2016. 352 с.

49. Конституція України : Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. ст. 141. URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 28.10.2021).

50. Куфлієвський А.С. Соціально-психологічні детермінанти розвитку синдрому «вигорання» серед працівників пожежно-рятувальних підрозділів МНС України: автореф. дис. канд. психол. наук: 19.00.09. Харків, 2006. 20 с.

51. Кодекс професійної етики та поведінки прокурорів. Генеральна Прокуратура України : матеріали Всеукр. конф. прокурорів, 27 квіт. 2017 р. Київ, 2017. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/n0001900-17> (дата звернення: 20.01.2020).

52. Кочюнас Р. Основы психологического консультирования / Римантас Кочюнас. Москва: Академический проект, 2000. 240 с.

53. Ложкин Г.В. Проблема бессознательного и психологическое выгорание спортивного педагога / Г. В. Ложкин, В. И. Ковальчук. Психология. 2001. №5. С. 21–41.

54. Ложкин Г. В. Психическое «выгорание» лидера / Г. В. Ложкин, А. М. Выдай // Персонал. 1999. № 6. С. 36–43.

55. Леженіна Л.М. Психологічні чинники емоційного вигорання у слідчих Служби безпеки України: автореф. дис. канд. псих. наук: 19.00.06 Лежаніна Людмила Миколаївна / Академія управління МВС. К., 2009. 24.

56. Маслач К. Профессиональное выгорание: как люди справляются. Практикум по социальной психологии. Спб. : Питер, 2001. 234 с.

57. Мельник М.І. Окрема думка судді Конституційного Суду України стосовно Висновку Конституційного Суду України у справі за зверненням Верховної Ради України про надання висновку щодо відповідності законопроекту про внесення змін до Конституції України (щодо правосуддя) вимогам статей 157 і 158 Конституції України. Конституційний Суд України. 20.01.2016 р. № 1-в/2016. URL: [https://ips.ligazakon.net/document/view/KS16001?an=692&ed=2016\\_01\\_20](https://ips.ligazakon.net/document/view/KS16001?an=692&ed=2016_01_20) (дата звернення: 29.10.2021).

58. Миронець С.М., Тімченко О.В. Негативні психічні стани рятувальників в умовах надзвичайної ситуації: Монографія. К.: ТОВ "Август Трейд", 2008. - 249 с.

59. Морозова Т. Р. Експрес діагностика перевтоми у працівників органів внутрішніх справ України / Т. Р. Морозова // Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Інституту психології імені Г. С. Костюка. К., 2001. Т.1. Ч.2. С. 137–141.

60. Москалець В. П. Психічне вигорання реальність чи вигадка? / В. П. Москалець, Т. Колтунович // Практична психологія та соціальна робота. 2012. №1. С. 58–65.

61. Орел В.Е. Феномен «выгорания» в зарубежной психологии: эмпирические исследования и перспективы. *Психологический журнал*. 2001. Т.22. №1. С. 90–101.

62. Орел В.Е. Структурно-функциональная организация и генезис психического выгорания : дис. ... д-ра псих. наук : 19.00.03 / Орёл Валерий Емельянович. Ярославль, 2005. 608 с.

63. Орел В.Е. Исследование влияния факторов рабочей среды на феномен психического выгорания в профессиях социальной сферы / В. Е. Орел, А. А. Рукавишников // Социальная психология XXI век. 1999. Т. 2. С. 164– 167.

64. Порядок проходження прокурорами атестації :Наказ Генерального прокурора №221 від 03.10.2019 р. URL: [https://www.gp.gov.ua/ua/at\\_obl?\\_m=publications&\\_t=rec&id=266744](https://www.gp.gov.ua/ua/at_obl?_m=publications&_t=rec&id=266744) (дата звернення:30.10.2021).

65. Порядок роботи кадрових комісій: Наказ Генерального прокурора №233 від 17.10.2019 р. URL: [https://www.gp.gov.ua/ua/at\\_obl?\\_m=publications&\\_t=rec&id=266744](https://www.gp.gov.ua/ua/at_obl?_m=publications&_t=rec&id=266744) (дата звернення:30.10.2021).

66. Постанова Верховного суду №580/2357/20 від 31.03.2021 р. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/95918061> (дата звернення:30.10.2021).

67.Постанова Верховного суду №280/5009/20 від 24.06.2021 р. URL : <https://reyestr.court.gov.ua/Review/97881156> (Дата звернення:30.10.2021).

68.Постанова Верховного суду №520/5064/20 від 06.10.2021 р. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/100223636> (дата звернення: 30.10.2021).

69.Постанова Верховного суду № 200/5038/20-а від 21.09.2021 р. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/99796975> (дата звернення:28.10.2021).

70.Постанова Верховного суду №480/5544/20 від 06.10.2021 р. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/100189674> (дата звернення: 30.10.2021).

71.Постанова Верховного суду №640/9599/20 від 02.09.2021 р. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/99459150> (дата звернення : 30.10.2021).

72.Постанова Верховного суду №804/211/16 від 08.10.2019 р. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/84855575> (дата звернення:30.10.2021).

73.Постанова Верховного суду №200/13482/19-а від 26.11.2020 URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/93170492> (дата звернення: 30.10.2021).

74.Постанова Восьмого апеляційного адміністративного суду №260/2568/20 від 11.05.2021 р. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/96832593> (дата звернення: 30.10.2021).

75.Постанова Третього апеляційного адміністративного суду №280/5009/20 від 17.03.2021 р. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/95610818> (дата звернення:30.10.2021).

76.Постанова Третього апеляційного адміністративного суду №280/5174/20 від 09.02.2021 р. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/94769047> (дата звернення:30.10.2021).

77.Постанова Третього апеляційного адміністративного суду №280/5176/20 від 20.01.2021 р.URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/94293478> (дата звернення:30.10.2021).

78.Постанова Третього апеляційного суду №280/3615/20 від 01.06.2021 URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/97489793> (дата звернення:30.10.2021).

79.Постанова Третього апеляційного адміністративного суду №160/6939/20 від 22.09.2020 р. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/91751525> (дата звернення:30.10.2021).

80.Постанова Першого апеляційного адміністративного суду №200/5038/20-а від 24.11.2020 р. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/93077619> (дата звернення:30.10.2021).

81.Постанова Шостого апеляційного адміністративного суду №640/14403/20 від 05.10.2021 р. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/100153518> (дата звернення:30.10.2021).

82. Пояснювальна записка: до Проекту Закону про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо першочергових заходів із реформи органів прокуратури № 113-IX від 29.08.2019. URL: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=66266](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=66266) (дата звернення : 29.10.2021).

83.Практикум по психології менеджмента и професіональної діяльності / Под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. - Спб.: Речь.2001. с. 276-282.

84.Про звернення громадян: Закон України від 02.10.1996 №393/96-ВР. Відомості Верховної Ради України (ВВР). 1996. № 47. ст.256. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/393/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 30.10.2021).

85.Про внесення змін до Порядку проходження прокурорами атестації, затвердженого наказом Генерального прокурора від 3 жовтня 2019 року № 221, та Порядку роботи кадрових комісій, затвердженого наказом Генерального прокурора від 17 жовтня 2019 року № 233. Наказ Генерального прокурора Офісу Генеральної прокуратури №65 від 04.02.2020 р. URL: [https://www.gp.gov.ua/ua/at\\_obl?\\_m=publications&\\_t=rec&id=266744](https://www.gp.gov.ua/ua/at_obl?_m=publications&_t=rec&id=266744) (дата звернення: 30.10.2021).

86.Про визнання такими, що втратили чинність, наказів Генерального прокурора щодо створення кадрових комісій з атестації прокурорів регіональних прокуратур. Наказ Генерального прокурора від 17.11.2020 № 535. URL: [https://www.gp.gov.ua/ua/at\\_obl?\\_m=publications&\\_t=rec&id=266744](https://www.gp.gov.ua/ua/at_obl?_m=publications&_t=rec&id=266744) (дата звернення:30.10.2021).

87.Про встановлення прохідного балу для успішного складання іспиту у формі анонімного тестування на загальні здібності та навички під час атестації прокурорів регіональних прокуратур, а також оприлюднення зразка тестових питань та правил складання іспиту: Наказ Генерального прокурора №105 від 21.02.2020 р. URL: [https://www.gp.gov.ua/ua/at\\_obl?\\_m=publications&\\_t=rec&id=266744](https://www.gp.gov.ua/ua/at_obl?_m=publications&_t=rec&id=266744) (дата звернення : 30.10.2021).

88.Проект Закону про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо першочергових заходів із реформи органів прокуратури № 113-IX від 19.09.2019 URL: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=66266](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=66266) (дата звернення : 29.10.2021).

89.Про окремі питання забезпечення початку роботи обласних прокуратур: наказ Генерального прокурора №410 від 03.09.2020. URL:[https://www.gp.gov.ua/ua/iord?\\_m=publications&\\_t=rec&id=262782](https://www.gp.gov.ua/ua/iord?_m=publications&_t=rec&id=262782) (дата звернення:30.10.2021).

90. Про положення про порядок та методологію кваліфікаційного оцінювання, показники відповідності критеріям кваліфікаційного оцінювання та засоби їх встановлення : Рішення Ради суддів адміністративних судів України від 03.11.2016 р. № 143/зп-16. URL : <https://ips.ligazakon.net/document/MUS29511> (дата звернення : 29.10.2021)

91. Про прокуратуру: Закон України від 14 жовтня 2014 року № 1697-VII // Відомості Верховної Ради України. 2015. № 2–3. Ст. 12.

92. Психология здоровья: учебник / ред. Г. С. Никифоров. СПб. : Питер, 2006. 607 с.

93.Плагіат і покарання суддів за крадіжку праці інших. URL: <https://dejure.foundation/column/plagiat-i-pokarannya-suddivza-kradizhku-pratsi-inshykh>.

94. Психотерапевтическая энциклопедия / под ред. Б.Д.Карвасарского. СПб. :Питер, 2002.1024 с.

95. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо першочергових заходів із реформи органів прокуратури: Закон України від 19.09.2019 № 113-IX. Відомості Верховної Ради. 2019, № 42, ст.238.

96.Про затвердження Порядку проходження прокурорами атестації: Наказ Генерального прокурора від 03.10.2019 № 221. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0221900-19#Text>(дата звернення:28.10.2021)

97.Рабінович С. Правова невизначеність в актах конституційного судочинства. УДК 340.131.5: 342.7 (477).Часопис 1/2017. С.44-49. URL:<file:///C:/Users/User/Downloads/300906.pdf> (дата звернення:30.10.2021).

98. Решетова Т. В. Стоматолог, помоги себе сам /Т. В. Решетова // Стоматологический вестник. 2006. № 2. С. 12–17.

99.Рішення Донецького окружного адміністративного суду №200/5038/20-а від 26.08.2020 р. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/91221826> (дата звернення:30.10.2021).

100.Рішення Європейського суду з прав людини у справі «Олександр Волков проти України» від 09.01.2013.Заява № 21722/11. URL : [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/974\\_947#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/974_947#Text) (дата звернення : 29.10.2021).

101.Рішення Європейського суду з прав людини у справі «Гуменюк проти України» Gumenyuk і Інші проти України, від 22.07.2021. 11423/19, [Секція V]. Інформаційний бюлетень з прецедентного права ЄСПЛ. Липень 2021 р. URL: <https://www.echr.com.ua/translation/informacijnij-byuletен-z-precidentnogo-prava-yespl-lipen-2021-roku/> (дата звернення:29.10.2021).

102. Рішення Європейського суду з прав людини у справі «Полях та інші проти України» від 24.02.2020. Заява № 58812/15 та 4 інші заяви - див. перелік



у додатку. URL:[https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/974\\_e71#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/974_e71#Text) (дата звернення:30.10.2021).

103.Рішення Запорізького окружного адміністративного суду №280/3615/20 від 12.01.2021 р.URL:<https://reyestr.court.gov.ua/Review/94290673> (дата звернення: 30.10.2021).

104.Рішення Запорізького окружного адміністративного суду №280/5009/20 від 03.12.2020 р. URL:<https://reyestr.court.gov.ua/Review/93500208> (дата звернення:30.10.2021).

105.Рішення Запорізького окружного адміністративного суду №280/5174/20 від 26.10.2020 р URL:<https://reyestr.court.gov.ua/Review/92619561> (дата звернення:30.10.2021).

106.Рішення Конституційного суду України: справа за конституційною скаргою громадянки України Бівалькевича Богдана В'ячеславовича щодо відповідності Конституції України (конституційності) пункту 8 розділу XI „Прикінцеві та перехідні положення“ Закону України „Про Національну поліцію» від 21.07.2021 р. №4-р (П)/2021 у справі №3-107/2020 (221/20). від 25.09.2021. Офіційний вісник України від 25.09.2021, 2021 р., № 65, стор. 212, стаття 4138, код акта 106603/2021. URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v004p710-21#Text> (дата звернення 28.10.2021).

107.Рішення Конституційного суду України: справа за конституційною скаргою громадянки України Левченко Ольги Миколаївни щодо відповідності Конституції України (конституційності) припису пункту 5 розділу III „Прикінцеві положення“ Закону України „Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо пенсійного забезпечення“ від 02.03. 2015 р. № 213-VIII. Вісник Конституційного Суду України від 2020 — 2020 р., № 4, стор. 62. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/va05p710-20/print> (дата звернення 28.10.2021).

108.Рішення Миколаївського окружного адміністративного суду №400/2098/20 від 19.10.2020 р.URL <https://reyestr.court.gov.ua/Review/92501644> (дата звернення 30.10.2021).

109.Рішення Одеського окружного адміністративного суду №420/5914/21 від 03.08.2021р. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/98940306> (дата звернення 30.10.2021).

110.Рішення Окружного адміністративного суду міста Києва №640/23450/19 від 08.10.2021 р. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/100222521> (дата звернення:30.10.2021).

111.РукавишниковА. А. Личностные детерминанты и организационные факторы генезиса психического выгорания у педагогов: дис. ... канд. психол. наук : 19.00.03 / А. А. Рукавишников. М. :Р, 2003. 173 с.

112. Самоукина Н.В. Карьера без стресса / Н. В. Самоукина. – СПб. : Питер, 2003. 236 с. Самоукина Н.В Предупреждение возникновения синдрома профессионального выгорания /Н. В. Самоукина // Электронный ресурс. Режим доступа: <http://www.elitarium.ru/professionalnoe-vygoranieutomlenie-ustalost-stress-uprazhnenie-psihotekhnika-samoregulyaciya/>.

113. Серьогін С. М. Державний службовець у взаємовідносинах влади і суспільства: дис. ... д-ра наук держ. упр.: 25.00.03 / Серьогін Сергій Михайлович ; НАДУ. К., 2004. 382 с.

114. Сергеева Ж. Как не сгореть... Эмоционально [Электронный ресурс] / Ж. Сергеева, Г. Юзэфович / PSYCHOLOG. 2008. № 28. С. 4.URL: <https://www.psychologies.ru/articles/kak-ne-sgoret-emotsionalno/>.

115.Селье Г. Стресс без дистресса . М.: Прогрессб 1982.108 с.

116. Сидоров П. Синдром эмоционального выгорания. Конспект врача [Электронный ресурс]. Медицинская газета. 2005. № 43–8. URL:[http://medgazeta.rusmedserv.com/2005/43/article\\_1322.html](http://medgazeta.rusmedserv.com/2005/43/article_1322.html).

117. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти: навч. посіб для студ. вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / за наук. ред.

С.Д. Максименка, Л. М. Карамушки, Т.В. Зайчикової. Київ: Міленіум, 2004. 264 с.

118. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти. / За ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки, Т.В. Зайчикової. К., 2006. 365 с.

119. Скибенко О.І. Конституційно-правовий статус прокуратури України в умовах реформування. Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису. Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.02 конституційне право; муніципальне право. Національна академія внутрішніх справ, Київ, 2021.

120. Соколовский С. И. Профессиональное эмоциональное выгорание государственных служащих: диагностика проблем [Электронный ресурс] / С. И. Соколовський // URL: <http://www.dridu.dp.ua/zbirnik/2010-01/10ssisdpr.pdf>. (дата звернення: 30.10.2021).

121. Стаднюк Л.А. Синдром емоційного вигорання: фактори, що сприяють його виникненню і попередженню / Л. А. Стаднюк, О.В. Давидович, В.Ю. Приходько, М.В. Олійник, М.І. Ширяєва. Вісник наукових досліджень. 2017. №1 (86). С. 145 – 149.

122. Сторли Ф.Дж. Синдром вигорання: разработка концепции (синдром вигорання)/Ф.Дж. Сторли / Електронний ресурс. URL: <http://www.edinorog.boom.ru/psimaster/bornoutconcept.htm>

123. Темиров Т. В. Психологические закономерности динамики психического выгорания личности педагога: автореф. дис. ... д-ра психол. наук: 19.00.07 / Т. В. Темиров ; ГОУ ВПО Нижегородский государственный архитектурно-строительный университет»; ГОУ ВПО «Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова. Н.Новгород, 2011. 44 с.

124. Технології роботи організаційних психологів : навч. посібник для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / за наук. ред. Л. М. Карамушки. Київ: ІНКОС, 2005. 366 с.

125. Трагнюк Р.Р. Проблеми звільнення прокурорів під час атестації. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2021. №4. с.580-583. URL: [http://www.lsej.org.ua/4\\_2021/145.pdf](http://www.lsej.org.ua/4_2021/145.pdf).

126. Трофімова Л.В. Проблемні питання якості кваліфікаційного оцінювання суддів. УДК 342.98: 347.962.1 Адміністративне право і процес. Фінансове право. Інформаційне право Часопис Київського університету права. 2020/2. с.198-207.

127. Ухвала Окружного адміністративного суду міста Києва № 640/20211/19 від 18.11.2019 р. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/85708918> (дата звернення : 30.10.2021).

128. Форманюк Т. В. Синдром «емоціонального сгорания» как показатель профессиональной дезадаптации учителя. *Вопросы психологии*. 1994. № 6. С. 57–65.

129. Хайрулін О. М. Концептуальні засади системи психологічної профілактики професійного вигорання військовослужбовців Державної прикордонної служби України. Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія: Педагогічні та психологічні науки. 2013. № 1. С. 541-552. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/znpnprv\\_ppn\\_2013\\_1\\_56](http://nbuv.gov.ua/UJRN/znpnprv_ppn_2013_1_56).

130. Чернис К. А. Осторожно: высокое напряжение / К. А. Чернис // Отдел кадров. 2006. №3. С. 129–133.

131. Черновський О.К. Професійна втома або синдром емоційного вигорання працівників органів суду / О. К. Черновський, І. А. Скуляк // Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 18: Економіка і право. 2012. Вип. 17. С. 63-68. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nchnpu\\_018\\_2012\\_17\\_11](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nchnpu_018_2012_17_11).

132. Яроменок М. А. Професійне вигорання як чинник психічного здоров'я прокурора // *Юридична психологія*. 2017. Том 21. № 2. С. 185-195.

133. Bourgault D. Burnout or Dying of Exhaustion like a Chamelon on a Kilt / D. Bourgault, M. Meloche // *The Social Worker*. 1982. V.50. №3. P. 32–34.

134. Bäuerle D. Supervision in der Sozialpädagogik und Sozialarbeit / D. Bäuerle // Neues Beginnen. 1969. 21 ff. S. 23.
135. Burisch M. Das Burnout-Syndrom. Theorie der inneren Erschöpfung / M. Burisch. [3. Auflage]. Berlin : Heidelberg Springer Medizin Verlag. 2006. 314 s.
136. Bradley H.B. (1969) Community-based treatment for young adult offenders . *Crime and Delinquency*. v (15). p. 359-370.
137. Byrne B. M. Burnout: testing for the validity, replication, and invariance of causal structure across elementary, intermediate, and secondary teachers / B. M. Byron // *American Educational Research Journal*. 1994. Vol. 31 (3). P. 645–673.
138. Cherniss C. Long-term consequences of burnout: An exploratory study / C. Cherniss // *Journal of Organizational Behavior*. 1992. Vol. 13 (1). P. 1– 11.
139. Cherniss C. Beyond burnout : helping teachers, nurses, therapists, and lawyers recover from stress and disillusionment / C. Cherniss. NY : Routledge, 1995. 234 p.
140. Edelwich J. Burn-out : Stages of Disillusionment in the Helping Profession / Jerry Edelwich, Archie Brodsky. – New York : Human Sciences Press, 1980. 255 p. 208. Ekstedt M. Burnout and Sleep / Miriam Ekstedt. Stockholm : KONGLIG CAROLINSKA MEDICINSKA INSTITUTET, 2005. 89 p
141. Freudenberger H. J. Staff burn-out / H. J. Freudenberger // *Journal of Social Issues*. 1974. № 30. P. 159–166.
142. Green D. E. The three-factor structure of the Maslach Burnout Inventory: A multicultural, multinational confirmatory study / D. E. Green, F. H. Walkey, A. J. Taylor // *Journal of Social Behavior and Personality*. 1991. Vol. 6 (3). P. 453–472.
143. Kondo K. Burnoutsyndrome. *Asian Medical Journal*. 1991. №34(11).
144. Kondo K. Burnoutsyndrome II / K. Kondo // *Asian Medical Journal*. 1991. №34(11). P. 26–29.
145. Maslach C. Burned-out / C. Maslach // *Human Behavior*. 1976. № 9 (5). P. 16–22.
146. Maslach C. Burnout research in the social services: a critique / C. Maslach // *Journal of Social Service Research*. 1987. № 10. P. 95–105.

147. Maslach C. The Maslach Burnout Inventory / C. Maslach, S. E. Jackson. Palo Alto : Consulting Psychologist Press. 1981. 266 p.
148. Maslach C. The truth about burnout: How organization cause personal stress and what to do about it / C. Maslach, M. P. Leiter. San Francisco CA : JosseyBass, 1997. 186 p.
149. Maslach C. Burnout: A social psychological analysis. In The Burnout syndrome / C.Maslach / ed. by J. W. Jones. L. : London House, 1982. 139 p.
150. Maslach C. Job burnout – how people cope / C. Maslach // Public Wealf. 1978. Spring. P. 56–63.
151. Maslach C. Job burnout / C. Maslach, W. B. Schaufeli // Rev Psychol. 2001. V. 52. №.11. P. 51–54.
152. Maslach C. Prevention of burnout: New perspectives / C. Maslach, J. Goldberg // Applied and Preventive Psychology. 1998. V.7. P. 63–74.
153. Maslach C. The Maslach Burn Out Inventory Manual / C. Maslach, S. E. Jackson. 2nd ed. CA : Consulting Psychologist Press. 1986.285 p.
154. Maslach C. and Jackson S. E. The measurement of experienced burnout. Journal of 18.Rada R. E., C.Johnson-Leong. Stress, burnout and depression among dentists. // JADA. 2004.135 p.
155. Miller D. Stress and Burnout in HIV/AIDS Carers / D. Miller // AIDS. 1996. Vol.10 (supl.). P. 213–219.
156. Much K. Burnout Prevention for Professionals in Psychology / K. Much, A. L. Swanson, R. L. Jazazewski // VISTAS : Compelling Perspectives in Counseling; ed. by G. R. Waltz [eds.]. Alexandria, VA :ACAAssociation, 2005. P. 212–216.
157. Pierce C. M. B. Relations between school type, occupational stress, role perceptions and social support / C. Mark B. Pierce, Geoffrey N. Molloy // Australian Journal of Education. 1990. Vol. 34. P. 330–338.
158. Pines A. Careerburnout: Cases and cures / A. Pines, !. Aronson. N. Y. : Free Press, 1988. 257 p.

159. Radman Al-Dubai S. A., Ganasegeran K., Perianayagam W., Gopal Rampal K. (2013) Emotional Burnout, Perceived Sources of Job Stress, Professional Fulfillment, and Engagement among Medical Residents in Malaysia. *TheScientificWorldJournal*, vol. 2013, p. 1-9.

160. Rothlin P. Diagnose Boreout : warum Unterforderung im Job krank macht / Philippe Rothlin, Peter R. Werder. Heidelberg : Redline Wirtschaft, 2007. 136 s

161. Serohin, S.M., Sokolovskyi, S.I., & Shypko, A.F. Psykhichne zdorovia yak faktor efektyvnosti profesinoi diialnosti derzhavnoho sluzhbovtsia: zarubizhnyi dosvid [Mental health as a factor of the effectiveness of the civil servant's professional activity: foreign experience]. Retrieved from <http://www.dridu.dp.ua/zbirnik/2009-02/09ssmszd.pdf> [in Ukrainian].

162. Storlie F. Burnout: The elaboration of a concept / F. Storlie // *American Journal of Nursing*. 1979. December 79. P. 2108–2111.

163. Schaufeli W. B. The burnout companion to study and practice: A critical analysis / W. B. Schaufeli, D. Enzmann. – Washington DC : Taylor & France, 1998. 220 p.

164. Schaufeli W. B. Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study / W. B. Schaufeli, A. B. Bakker // *Journal of Organizational Behavior*. 2004. № 25. P. 293–315.

165. Schaufell W. B. Measurement of burnout: A review. In *Professional Burnout: Recent Development in Theory and Reserch* / ed. W. B. Schaufell, C. Maslach, T. Marek. – Washington, DC : Taylor & France, 2005. P. 199–215.

166. Schaufeli W. B. Burnout : 35 years of research and practice / Wilmar B. Schaufeli, Michael P. Leiter, Christina Maslach // *Career Development International*. Vol. 14. № 3.2009. P. 204–220.

167. Schaufeli W. B. Burnout : An Overview of 25 Years of Research and Theorizing / W. B. Schaufeli, B. P. Buunk // *Handbook of work and health psychology* ; ed by M. J. Schabracq [eds.]. – Chichester : John Wiley & Sons, 2003. P. 383–425.

168. Weisberg J. & Saige A. (2010) Teachers' Physical, Mental, and Emotional Burnout: Impact on Intention to Quit. *The Journal of Psychology*, vol.113, p.333-339.



## Додаток А

**Методика «Психологічне вигорання» у професійній системі «людина-людина» (розроблена Н. Є. Водоп'яною, О. С. Старченковою на основі моделі Х. Маслачта С. Джексона).**

Інструкція. Вам пропонується 22 твердження про почуття та переживання, пов'язані з роботою. Будь ласка, прочитайте уважно кожне твердження і вирішіть, чи відчуваєте Ви себе таким чином відносно Вашої роботи. Якщо у Вас не було такого почуття, у бланку для відповідей позначте позицію 0 — «ніколи».

**Опрацювання даних**

Опитувальник має три шкали: «емоційне виснаження» (9 тверджень), «деперсоналізація» (5 тверджень) і «редукція особистих досягнень» (8 тверджень).

Варіанти відповідей оцінюються так: «Ніколи» – 0 балів; «Дуже рідко» – 1 бал; «Інколи» – 3 бали; «Часто» – 4 бали; «Дуже часто» – 5 балів; «Кожний день» – 6 балів.

Ключ до опитувальника Нижче перераховуються шкали і відповідні їм пункти опитувальника.

«Емоційне виснаження» – порахувати бали за відповіді на запитання 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20 (максимальна сума балів – 54). Інтерпретація: 0-15 балів – низький рівень емоційного виснаження; 16-24 бали – середній рівень емоційного виснаження; 25-54 бали – високий рівень емоційного виснаження.

«Деперсоналізація» – порахувати бали за відповіді на запитання 5, 10, 11, 15, 22 (максимальна сума балів – 30). 0-5 балів - низький рівень деперсоналізації; 6-10 балів – середній рівень деперсоналізації; 11-30 балів – високий рівень деперсоналізації.

«Редукція особистих досягнень» – порахувати бали за відповіді на запитання 4, 7, 9, 12, 17, 20, 19, 21 (максимальна сума балів – 48). 37-48 балів

- низький рівень редукції особистих досягнень; 31-36 балів – середній рівень редукції особистих досягнень; 0-30 балів – високий рівень редукції особистих досягнень.

Згідно з моделлю американських дослідників К. Маслач і С. Джексон, «вигорання» тлумачиться як синдром емоційного виснаження, деперсоналізації і редукції особистих досягнень.

Емоційне виснаження розглядається як основна складова «професійного вигорання» та характеризується заниженим емоційним фоном, байдужістю або емоційним перенасиченням.

Деперсоналізація проявляється у деформації стосунків з іншими людьми. В одних випадках це може бути зростання залежності від інших людей, у інших зростання негативізму, цинічності установок і почуттів стосовно реципієнтів: пацієнтів, клієнтів, підлеглих тощо.

Редукція особистих досягнень полягає або в тенденції до негативного оцінювання себе, своїх професійних досягнень та успіхів, негативізмі щодо службової гідності і можливостей, або у нівелюванні особистої гідності, обмеженні своїх можливостей, обов'язків щодо інших.