

професійного рівня працівників. Важливо впроваджувати ефективні методики та критерії оцінювання діяльності судових органів і результатів їхньої роботи. Крім того, має діяти система регулярного моніторингу громадської думки щодо якості функціонування судів і роботи окремих суддів [4].

Підводячи підсумки, можна зазначити: по-перше ефективна протидія корупційним ризикам у судовій системі України вимагає комплексного підходу, що включає інституційні реформи, забезпечення реальної незалежності суддів та прозорості судових процесів; по-друге, ключовим є залучення громадськості та міжнародних експертів до процесу оцінювання та добору суддів, а також до контролю за діяльністю органів суддівського самоврядування. Лише системна й послідовна реалізація цих заходів дозволить сформувати справді незалежну, ефективну й добросчесну судову систему, яка відповідатиме європейським стандартам правосуддя.

#### Список літератури

1. Про запобігання корупції : Закон України від 14.10.2014 р. № 1700-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18#Text> (дата звернення: 28.04.2025).
2. Про затвердження Методології управління корупційними ризиками: наказ Національного агентства з питань запобігання корупції від 28.12.2021 р. № 830/21 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0219-22#Text> (дата звернення: 28.04.2025).
3. Серед українців довіра до судів та прокуратури є критично низькою – дослідження URL: <https://zmina.info/news/sered-ukrayincziv-dovira-do-sudiv-ta-prokuratury-ye-krytychno-nyzkoyu-doslidzhennya/> (дата звернення: 28.04.2025).
4. Балацька О., Вплив корупційних ризиків у судовій системі на реалізацію права особи на доступ до правосуддя. *І Всеукраїнської науково-практичної конференції*. 2021. 37-39 с. (дата звернення: 28.04.2025).

УДК 351.74:331.101.3

Ткаченко О. В., аспірант кафедри менеджменту та адміністрування  
Селецький О. В., доцент кафедри публічного та приватного права, к.ю.н., доцент  
*Національний університет «Чернігівська політехніка»*  
(м. Чернігів, Україна)

### ПРОФЕСІЙНА МОТИВАЦІЯ ПРОКУРОРІВ ЯК ЧИННИК ЕФЕКТИВНОСТІ ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ

Професійна діяльність прокурорів згідно п. 17 частини першої статті 4 Кодексу адміністративного судочинства України [1] розглядається як один із різновидів публічної служби. Такий підхід підтверджує особливий статус прокурорів як суб'єктів, що виконують функції держави в інтересах суспільства. Водночас ефективність реалізації цих функцій значною мірою залежить від рівня професійної мотивації працівників прокуратури. У сучасних умовах — особливо в період реформування органів публічної влади, посилення демократичного контролю та викликів, пов'язаних із воєнним станом — питання мотивації прокурорів набуває особливої актуальності. Розуміння мотивації не лише як внутрішнього стимулу, а як управлінського інструменту забезпечення якості публічної служби є ключовим для формування професійної та ефективної системи прокуратури.

«Очевидно, що гідний рівень оплати праці, матеріальні та нематеріальні стимули на публічній службі, застосування різних методів мотивації, належне матеріально-технічне забезпечення робочого місця, а також розуміння потреб публічних службовців надзвичайно важливі для ефективного управління та посилення їх зацікавленості у якісному виконанні службових завдань. Публічні службовці, як і інші наймані працівники, бажають суспільного визнання результатів своєї професійної діяльності та заохочення за виконану роботу. Завдяки стимулюванню публічних службовців у них розвивається ініціативність, рішучість та впевненість у власних діях, формується свідоме та відповідальне ставлення до справи. До того ж, наявність мотиваційної складової в органах публічної служби опосередковано впливає на мінімізацію корупційних правопорушень серед публічних службовців» [2, с. 127].

Правильна мотивація прокурорів створює передумови для незалежного та неупередженого виконання ними службових обов'язків у відповідності з високими етичними стандартами. Застосування системи стимулів може підвищити рівень професіоналізму прокурорів, їх здатність протистояти зовнішньому тиску та забезпечити справедливий розгляд справ, що має безпосередній вплив на ефективність діяльності прокуратури як важливого інституту публічної служби.

Як зазначають М. В. Хіль та А. В. Іванцова: «серед правоохоронних органів, саме прокуратура зазнає найбільше критики та нарікань: відсутність професіональних та компетентних працівників, байдужість, корумпованість, свавілля – все це лунає вбік прокуратури. Працюючи в таких несприятливих зовнішніх умовах, прокурор стикається з проблемою прийняття правосудного рішення. Він повинен абстрагуватися від осудної реакції суспільства, керуючись лише законом, безсторонньо, виходячи із фактичних обставин справи та внутрішнього переконання сприяти досягненню соціальної справедливості» [3, с. 101]. В умовах воєнного стану хвиля критики на адресу органів прокуратури лише посилилася. Рівень довіри нерідко знижується через загальну напругу в державі, загострення соціальних проблем, а також появу в засобах масової інформації критичних матеріалів, що висвітлюють окремі випадки недоброчесної поведінки представників прокуратури. У таких складних умовах особливої ваги набуває питання професійної мотивації прокурорських працівників. Саме вона може стати важливим внутрішнім ресурсом, що дозволяє зберігати об'єктивність, витримку, принциповість та відданість закону попри зовнішній тиск і складні обставини.

На думку А. О. Мельниченко: «професійна мотивація працівників органів прокуратури України – це сукупність різноманітних спонукань, які активізують діяльність людини в професійній сфері – галузі діяльності органів прокуратури України з метою виконання покладених на неї завдань та функцій, а також досягнення високих результатів і показників у роботі, ефективному виконанні своїх обов'язків, самореалізації і самовдосконаленні тощо, що здійснюється на основі впливу різноманітних зовнішніх і внутрішніх факторів» [4, с. 135].

Такі спонукання можуть мати як матеріальний, так і моральний характер. Матеріальні заохочення включають, зокрема, гідний рівень оплати праці, преміювання, надання соціальних гарантій тощо. Завдяки матеріальному заохоченню прокурорів покращується не лише їх матеріальне становище, а й підвищується рівень їх честі та гідності як охоронців законності. Натомість моральні стимули охоплюють суспільне визнання, професійне зростання, підтримку з боку керівництва, можливість реалізації власного потенціалу й досягнення особистої значущості в межах професійної діяльності. Важливо, щоб обидва види заохочень діяли у взаємозв'язку, створюючи сприятливе середовище для формування стійкої професійної мотивації прокурорів.

Матеріальні стимули, як один із ключових елементів такого середовища, мають чітке законодавче регулювання. Відповідно до ст. 81 Закону України «Про прокуратуру» заробітна плата прокурора складається з посадового окладу, премій та надбавок за: 1) вислугу років; 2) виконання обов'язків на адміністративній посаді та інших виплат, передбачених законодавством. У цій статті Закону визначені граничні розміри посадових окладів прокурора окружної прокуратури та інших прокурорів (прокурора обласної прокуратури; прокурора Офісу Генерального прокурора; прокурора Спеціалізованої антикорупційної прокуратури). Преміювання прокурорів здійснюється в порядку, затвердженому Генеральним прокурором, за результатами оцінювання якості їх роботи за календарний рік у межах фонду преміювання, утвореного в розмірі не менш як 10 відсотків посадових окладів та економії фонду оплати праці. Водночас Законом визначено, що розмір щорічної премії прокурора не може становити більше 30 відсотків розміру суми його посадового окладу, отриманої ним за відповідний календарний рік.

«Прокурорам виплачується щомісячна надбавка за вислугу років у розмірах: за наявності стажу роботи понад один рік - 10 відсотків, понад 3 роки - 15 відсотків, понад 5 років - 18 відсотків, понад 10 років - 20 відсотків, понад 15 років - 25 відсотків, понад 20

років - 30 відсотків, понад 25 років - 40 відсотків, понад 30 років - 45 відсотків, понад 35 років - 50 відсотків посадового окладу» [5].

Що ж до мотивації морального характеру, то: «за вагомі особисті досягнення у професійній діяльності, сумлінне і зразкове виконання службових обов'язків, ініціативність у роботі, тривалу й бездоганну службу до прокурорів можуть застосовуватись такі заходи заохочення (відомчі заохочувальні відзнаки): Подяка Генерального прокурора; Грамота Генерального прокурора; Почесна грамота Генерального прокурора; нагрудний знак «Ветеран прокуратури України»; нагрудний знак «За сумлінну службу в органах прокуратури»; нагрудний знак «Почесний працівник прокуратури України»» [6].

Перелічені заходи заохочення слугують підвищенню рівня професійної мотивації прокурорів для реалізації поставлених перед ними завдань.

Отже, професійна мотивація прокурорів є ключовим чинником ефективності публічної служби, оскільки вона забезпечує високий рівень професіоналізму, неупередженості та незалежності прокурорів у виконанні їхніх обов'язків. Створення сприятливих умов для розвитку мотивації, включаючи гідний рівень оплати праці, соціальні гарантії, преміювання, а також моральне визнання та підтримку, сприяє не лише підвищенню ефективності роботи прокуратури, але й мінімізації корупційних ризиків. У сучасних умовах суспільних трансформацій та воєнних викликів саме системний підхід до формування мотиваційної політики в органах прокуратури має стати запорукою довіри громадськості та стабільного функціонування правової держави.

#### Список літератури

1. Кодекс адміністративного судочинства України : Закон України від 06.07.2005 № 2747-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2747-15#Text> (дата звернення 03.05.2025).

2. Ткаченко О. В. Мотивація та стимулювання публічних службовців. Публічне управління: концепції, парадигма, розвиток, удосконалення: Збірник наукових праць. Вип. 8. 2024. С. 126-135.

3. Хіль М. В., Іванцова А. В. Кроки до покращення роботи прокурора та підвищення довіри населення. Молодий вчений. - 2018. - № 4(1). - С. 100-103.

4. Мельниченко А. О. Професійна мотивація як передумова ефективної професійної діяльності працівників органів прокуратури. Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Юриспруденція. 2014. Вип. 10-1(1). С. 133-135.

5. Про прокуратуру : Закон України від 14.10.2014 р. № 1697-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1697-18#n738> (дата звернення: 03.05.2025).

6. Про затвердження Положення про відомчі заохочувальні відзнаки прокуратури України: Наказ Офісу Генерального прокурора від 12.11.2021 р. № 353. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0353905-21#Text> (дата звернення: 03.05.2025).

УДК: 342.9

Толошна Ю., студентка 2 курсу

Науковий керівник: Тихонова Д. С., доцент кафедри конституційного, адміністративного, екологічного та трудового права, к.ю.н., доцент

*Полтавський юридичний інститут Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого*

*(м. Полтава, Україна)*

## **ЦИФРОВІ ПРАВОПОРУШЕННЯ І АДМІНІСТРАТИВНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ: НОВІ ВИКЛИКИ ІНФОРМАЦІЙНОГО СУСПІЛЬСТВА**

У ХХІ столітті цифрові технології стрімко трансформують не лише способи комунікації, а й правове середовище. У цифровому просторі з'являються нові форми суспільно небезпечних діянь — від поширення дезінформації до неправомірної обробки персональних даних. Такі прояви набувають дедалі більшого значення в адміністративно-правовій площині, що зумовлює потребу в глибокому аналізі механізмів запобігання та ефективного правового реагування.

Актуальність цієї проблематики особливо зростає в умовах агресії Російської Федерації проти України, коли інформаційний простір перетворюється на ключовий