

**ДЕРЖАВНА ФІСКАЛЬНА СЛУЖБА УКРАЇНИ
УНІВЕРСИТЕТ ДЕРЖАВНОЇ ФІСКАЛЬНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ**

ДЕКАЛЕНКО ВАЛЕНТИНА СТЕПАНІВНА

УДК 342.922

**АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ФОРМУВАННЯ
КАДРІВ ДЛЯ СУДІВ УКРАЇНИ**

Спеціальність 12.00.07 – адміністративне право і процес; фінансове право;
інформаційне право

АВТОРЕФЕРАТ
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата юридичних наук

Ірпінь – 2017

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана в Приватному вищому навчальному закладі «Київський міжнародний університет».

Науковий керівник: кандидат юридичних наук, доцент, с.н.с.

Литвин Наталія Анатоліївна,

Університет державної фіскальної служби України,
доцент кафедри адміністративного права і процесу та
митної безпеки.

Офіційні опоненти: доктор юридичних наук, професор

Гречанюк Сергій Костянтинович,

Тернопільський національний економічний університет,
завідувач кафедри конституційного, адміністративного та
фінансового права;

кандидат юридичних наук, доцент

Крупнова Любов Василівна,

Приватний вищий навчальний заклад
«Міжнародний економіко-гуманітарний університет імені
академіка Степана Дем'янчука»,
доцент кафедри кримінального права і правосуддя.

Захист відбудеться «1» лютого 2018 р. о 10 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 27.855.02 Університету державної фіскальної служби України за адресою: вул. Садова, 55, м. Ірпінь, Київська область, 08201.

З дисертацією можна ознайомитися у бібліотеці Університету державної фіскальної служби України за адресою: вул. Університетська, 31, м. Ірпінь, Київська область, 08201.

Автореферат розісланий «29» грудня 2017 року

Учений секретар
спеціалізованої вченої ради



Т.О. Мацелик

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Не викликає сумнівів той факт, що без відпрацьованої, дієвої та науково обґрунтованої системи кадрового забезпечення судів України побудова не лише європейської, а й просто демократичної, цивілізованої держави є неможливою. Без проведення комплексних реформ судової системи, в тому числі й у аспекті її кадрового забезпечення, українська держава буде неспроможна виконувати свої загальносоціальні функції, неможливо буде зменшити кількість посадових правопорушень, проявів корупції та бюрократизму серед суддівського корпусу. Тільки спираючись на опрацьовану кадрову політику, спрямовану на ефективне вирішення кадрових питань, можливо підвищити і якість реалізації судової влади, і функціонування судів в цілому, що у свою чергу, затвердить у свідомості людей європейський вектор розвитку України.

В результаті Революції Гідності проявились усі недоліки судової системи держави, особливо щодо її кадрового забезпечення. Було прийнято рішення докорінного реформування судової системи, судочинства та суміжних правових інститутів. Зокрема, ставилось питання щодо заміни абсолютно всіх суддів усіх рівнів, як особливо корумпованих осіб корумпованого суспільства. Із судової системи було звільнено рішеннями Вищої ради юстиції за 2014 рік 38 суддів різних юрисдикцій. Із них: звільнення 1 судді за власним бажанням; 1 судді у зв'язку з неможливістю виконувати свої повноваження за станом здоров'я; 36 суддів у зв'язку з наявністю необхідного для відставки стажу роботи. За 2015 рік враховуючи ті ж умови звільнено 446 суддів, із них відповідно до заяви особи за власним бажанням – 79 суддів; 8 суддів у зв'язку з неможливістю виконувати свої повноваження за станом здоров'я; 359 суддів у зв'язку з наявністю необхідного для відставки стажу роботи. У 2016 році було звільнено 1341 суддю, із них відповідно до заяви особи про відставку у зв'язку з наявністю необхідного стажу – 1296 суддів; за власним бажанням – 40 осіб; 5 суддів у зв'язку з неможливістю виконувати свої повноваження за станом здоров'я. За період від 1 січня по 28 квітня 2017 року звільнено 9 суддів, із них 8 відповідно до заяви особи про відставку у зв'язку з наявністю необхідного стажу та 1 особу за власним бажанням. Тому, з огляду на вищезазначене можна стверджувати, що кількість тих, хто подав у відставку у 2016 році дійсно суттєво збільшилась, а саме в 3,6 разів в порівнянні з попереднім роком, або в 36 разів, якщо зіставляти показники із даними за 2014 рік. Кількість тих суддів, які звільнились за власним бажанням в 2016 році в порівнянні з 2014 роком, в 40 разів більша, проте, зіставляючи з 2015 роком, зменшилась майже вдвічі¹.

Отже, з урахуванням нестабільної економічної та політичної ситуації в країні, децентралізації державного управління, зміни духовно-моральної атмосфери українського суспільства виникла необхідність використання сучасних методик, що базуються на наукових складових, спрямованих на створення принципово відмінної від номенклатурної системи кадрового забезпечення судів України. Актуалізуються питання пошуку оптимальних і прозорих способів

¹ <http://www.factcheck.com.ua/nardep-vid-bpp-kostyantyn-usov-perebilshiv-brak-suddiv-v-ukrayini/>

відбору кандидатів, вироблення нових вимог до професійних умінь і морально-етичних якостей кандидатів на посаду судді. Все більше стає необхідним аналіз накопиченого вітчизняного й зарубіжного досвіду в даній сфері.

Теоретичну основу роботи склали наукові праці сучасних вчених та мислителів минулого. Так, підґрунтям дослідження є праці, присвячені кадровому забезпеченню діяльності правоохоронних органів: П.Б. Коптєва, С.С. Лукаша, Н.П. Матюхіна, О.Л. Соколенко та ін. Також у роботі використовувались праці провідних вчених у галузі теорії держави та права і конституційного права, зокрема, С.С. Алексєєва, О.В. Батанова, А.Б. Венгерова, В.В. Копейчикова, В.Т. Маляренка, Г.О. Мурашина, В.Ф. Погорілка, Д.М. Притики, В.Ф. Сіренка, О.Ф. Скакун, Ю.М. Старілова, В.С. Стефанюка, Б.О. Страшуна, А.А. Стрижака, Ю.М. Тодики, В.Є. Чиркіна та ін., які відстоювали загальнотеоретичні позиції стосовно питань організації судової влади.

Відзначимо, що особливе значення у контексті дисертаційного дослідження мають роботи вчених-адміністративістів: В.Б. Авер'янова, О.Ф. Андрійко, Д.М. Бахраха, В.Т. Білоуса, Ю.П. Битяка, І.М. Винокурова, В.М. Гаращука, І.П. Голосніченка, Р.В. Ігоніна, С.В. Ківалова, Л.В. Ковалюк, Ю.М. Козлова, О.В. Красноборова, Л.В. Крупної, Б.М. Лазарева, Н.А. Литвин, Т.О. Мацелик, С.В. Нефьодова, Н.Р. Нижник, В.П. Петкова, О.П. Рябченко, А.О. Селіванова, Ю.О. Тихомирова, М.М. Тищенко, В.В. Цветкова, І.В. Шруб, М.К. Якимчука, Ю.П. Яновича та ін.

Серед фундаментальних праць, присвячених дослідженню адміністративно-правового забезпечення формування кадрів для судів України, доцільно виділити дисертацію Л.М. Москвич, яка дослідила юридичну природу правового статусу судді, сутність і зміст його службових прав, обов'язків, повноважень і правосуб'єктності; працю С.В. Прилуцького, присвячену проблемам формування корпусу професійних суддів України; дисертацію С.В. Подкопаєва, в якій розкрито сутність дисциплінарної відповідальності суддів; наукову працю Л.Є. Виноградової, що присвячена практиці притягнення суддів до юридичної відповідальності; докторську дисертацію С.Ю. Обрусної щодо формування адміністративно-правових засад реформування судової системи України; працю Д.М. Вітюк, де розглянуто питання проходження суддею суду загальної юрисдикції публічної служби та дисертаційне дослідження Н.Д. Квасневської, яка ґрунтовно дослідила проблемні питання адміністративно-правового забезпечення реформування судоустрою, судочинства та суміжних правових інститутів в Україні, в якій були окреслені питання удосконалення оцінки діяльності суддів.

Не дивлячись на наявність ґрунтовної навчальної й наукової юридичної літератури, проблематика адміністративно-правового забезпечення формування кадрів для судів України, як окреме самостійне дослідження загалом не розглядалася. Віддаючи належне вищезазначеним вченим, варто відзначити, що всі їх праці були написані до прийняття у 2016 році низки змін і доповнень до законодавчих актів, особливо Закону України «Про внесення змін до Конституції України (щодо правосуддя)», який суттєво змінив специфіку адміністративно-

правового забезпечення формування кадрів для судів України. Дана обставина додатково актуалізувала тематику дисертаційного дослідження.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Обраний напрям наукового дослідження належить до основних у галузі науки адміністративного права, а робота відповідає вимогам Закону України «Про пріоритетні напрями розвитку науки і техніки», Концепції адміністративної реформи України, законів України «Про відновлення довіри до судової влади в Україні», «Про забезпечення права на справедливий суд», «Про запобігання корупції», «Про Конституційний суд України», «Про судовий збір», «Про судоустрій та статус суддів»; указів Президента України «Про Стратегію сталого розвитку «Україна–2020», «Про Стратегію реформування судоустрою, судочинства та суміжних правових інститутів на 2015–2020 роки» та ін.

Дисертаційне дослідження виконане відповідно до плану науково-дослідної теми Навчально-наукового інституту права Київського міжнародного університету «Реформування правової системи України в умовах національних та міжнародних тенденцій розбудови правової і соціальної держави» (державний реєстраційний номер 0114U003583).

Мета і завдання дослідження. Мета роботи полягає в комплексній розробці правових та організаційних основ адміністративно-правового забезпечення формування кадрів для судів України, а також у теоретичному обґрунтуванні й формуванні пропозицій щодо їх подальшого вдосконалення.

Для забезпечення поставленої мети були визначені наступні *завдання*:

- охарактеризувати сутність і поняття організації адміністративно-правового забезпечення формування кадрів для судів України;
- окреслити принципи організації адміністративно-правового забезпечення формування кадрів для судів України на сучасному етапі;
- розглянути адміністративно-правовий статус посадових осіб судів України;
- обґрунтувати нормативно-правове забезпечення кадрів для судів України;
- з'ясувати специфіку атестації державних службовців як адміністративно-правового способу перевірки відповідності професійного рівня займаній посаді;
- визначити професійну підготовку кадрового персоналу як чинника професійного становлення та основу ефективної діяльності судової системи України;
- висвітлити етичні та моральні якості судді як основоположні засади адміністративно-правового забезпечення формування кадрів для судів України;
- проаналізувати зарубіжний досвід адміністративно-правових засад кадрового забезпечення судових органів та внести пропозиції щодо вдосконалення адміністративно-правового забезпечення формування корпусу судів України.

Об'єктом дослідження виступають суспільні відносини, що виникають у процесі формування адміністративно-правового забезпечення кадрів для судів України.

Предметом дослідження є адміністративно-правове забезпечення формування кадрів для судів України.

Методи дослідження обрані з урахуванням мети та завдань дослідження, його об'єкта і предмета. У ході дослідження використовувалися загальнонаукові та спеціальні методи юридичної науки. Дані методи в комплексі застосовувалися для вирішення поставлених завдань та забезпечення достовірності отриманих результатів, висновків та рекомендацій.

В основу дисертаційної роботи покладено сукупність методів і прийомів наукового пізнання, які ґрунтуються на вимогах об'єктивного та всебічного аналізу правових явищ.

Комплекс спеціальних наукових методів дослідження дозволив автору проаналізувати дані питання у всьому різноманітті їх зв'язків та відношенні судової влади до проблеми кадрового забезпечення судів. Наприклад, дослідження сутності, поняття та принципів організації кадрового забезпечення судів України, поглиблення їх понятійного апарату здійснювалося за допомогою логіко-семантичного та порівняльно-правового методів (підрозділи 1.1. та 1.2.); компаративний метод використовувався для визначення принципів та напрямів удосконалення організації кадрового забезпечення судів (підрозділи 1.2. та 3.2.); за допомогою спеціально-юридичного та порівняльно-правового методів з'ясувалися специфіка адміністративно-правових аспектів кадрового забезпечення судів України (розділ 2); з використанням методу аналізу і синтезу, системно-структурного методу, класифікації та групування визначено специфіку правового статусу посадових осіб судів та адміністративно-правових засад кадрового забезпечення судів України (підрозділи 1.3. та 2.1.); порівняльно-правовий метод використовувався при аналізі та співвідношенні вітчизняного й зарубіжного досвіду адміністративно-правових засад кадрового забезпечення судових органів (підрозділ 3.1.). Додатковою методологічною основою для вироблення наукових категорій виступили закони формальної логіки й лінгвістики.

Нормативно-правова база дисертації включає: Конституцію України, Закони України «Про судоустрій і статус суддів», «Про Конституційний Суд України», «Про Вищу раду правосуддя», міжнародні правові акти, постанови Європейського суду з прав людини, Конституційного Суду України та Пленуму Верховного Суду України, Кодекс суддівської етики, а також інші законодавчі та відомчі нормативні акти з питань досліджуваної проблематики.

Емпіричну базу дисертації склали: опубліковані постанови й рішення Конституційного Суду України, Верховного Суду України, офіційні матеріали, що містять огляди та узагальнення судової практики, результати соціологічних опитувань, матеріали архівних справ. Автором використаний також особистий досвід практичної роботи в якості судді.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що робота є одним з перших комплексних досліджень адміністративно-правового забезпечення формування кадрів для судів України в умовах кардинальної зміни суспільно-політичного та економічного ладу та докорінної реформи судової

системи. У результаті проведеного дослідження викладено низку нових концептуальних положень і висновків, що мають вагомое науково-практичне значення, а також рекомендацій з удосконалення чинного законодавства, що запропоновані особисто здобувачем, зокрема:

вперше:

– у результаті комплексного дослідження сформовано оптимальну модель організації адміністративно-правового забезпечення формування кадрів для судів України як комплексну юридичну конструкцію, яка обумовлює організаторську роботу з кадрового забезпечення судів, що базується на нормах права, виконується спеціально уповноваженими на те суб'єктами, та здійснюється з метою безперервного й ефективного функціонування судової системи України. Модель організації адміністративно-правового забезпечення формування кадрів для судів України, запропонована автором, відрізняється від раніше запропонованих тим, що в ній враховуються євроінтеграційні прагнення України, відхід від радянських традицій та суттєві конституційні зміни, які стосувались правосуддя;

– визначено основні напрями вдосконалення організації підготовки кадрів для судів України та запропоновано шляхи розв'язання актуальних проблем (законодавчі зміни), які виникають при атестації суддів, оцінці їх професійних та моральних якостей;

– запропоновано зміни до Закону України «Про судоустрій і статус суддів», які стосуються адміністративно-правового забезпечення формування кадрів для судів України;

удосконалено:

– поняття «адміністративно-правове забезпечення формування кадрів для судів України», «організація кадрового забезпечення судів України», «адміністративно-правові засади кадрового забезпечення судів України», «атестація державних службовців»;

– визначено доцільність вдосконалення дистанційного навчального курсу «Суддівська етика. Добросесність судді» на базі Національної школи суддів України, спрямованого на вивчення етичних і моральних проблем поведінки, пов'язаної зі службовою та позаслужбовою сторонами діяльності судді, що повинно сприяти якісним змінам внутрішніх установок та світоглядних переконань суддів, визначено доцільність застосування цього навчального курсу при денному навчанні;

– класифікацію нормативно-правових актів, що становлять правову основу адміністративно-правового забезпечення формування кадрів для судів України за такими критеріями: залежно від обсягу приписів, які містяться в нормативно-правових актах, ступеня і характеру регульованих відносин та залежно від юридичної сили нормативно-правових актів;

– положення про атестацію суддів як адміністративно-правового способу перевірки відповідності професійного рівня займаній посаді та критерії оцінки атестації, зокрема мети, методів оцінки та шляхів її вдосконалення;

дістали подальшого розвитку:

– окремі елементи системи принципів організації адміністративно-правового забезпечення формування кадрів для судів України, до якої віднесено принципи законності, демократизму, гласності, рівноправності, реалістичності, науковості, поваги прав і свобод особистості, гуманізму, системності та комплексності;

– науковий підхід щодо характеристики адміністративно-правового статусу, зокрема обґрунтовано положення, що основою адміністративно-правового статусу посадових осіб судів України є не тільки права та обов'язки, але і відповідальність. Всі інші елементи є додатковими, їх можна розділити на дві групи: достатусні та післястатусні;

– рекомендації щодо запровадження у вітчизняну практику окремих елементів специфіки кадрового формування судових органів зарубіжних країн, зокрема: австрійської практики здійснення багатосторонньої характеристики кандидата на посаду судді та процедури оцінювання діяльності судді; застосування іспанських модулів продуктивності та системи нарахування балів;

– визначення чинників, які негативно впливають на процес адміністративно-правового забезпечення формування кадрів для судів України, зокрема: низький рівень професіоналізму, низький загальний рівень етичної та моральної культури, безвідповідальність, брак патріотизму тощо.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що висновки і пропозиції, які містяться в роботі, можуть бути використані:

– *в науково-дослідній сфері* – при їх використанні у подальшій розробці теоретичних проблем, пов'язаних з визначенням критеріїв кадрового забезпечення судів України. Матеріали дослідження розширюють уявлення про характер і суть правових та організаційних аспектів формування кадрового забезпечення судів і є передумовою для подальшого наукового пошуку і розвитку теорії в цій галузі (акт впровадження Київського міжнародного університету від 9 лютого 2017 р. № 029/2);

– *у правотворчості* – пропозиції, обґрунтовані автором можуть бути використані при внесенні змін до чинного законодавства, зокрема, Конституції України та Закону України «Про судоустрій і статус суддів»;

– *у практичній діяльності* – зроблені під час дослідження висновки при їх використанні на практиці дозволять покращити функціонування системи кадрового забезпечення судів України;

– *у навчальному процесі* – при викладанні курсів з наступних дисциплін: «Адміністративне право», «Адміністративне процес», «Адміністративне судочинство» тощо (акт впровадження Київського міжнародного університету від 8 лютого 2017 р. № 029/1; довідка про впровадження Державного науково-дослідного інституту спеціального зв'язку та захисту інформації від 07.07.2017 р. № 24-1402).

Особистий внесок здобувача. Дисертація виконана здобувачем самостійно. Сформульовані у дисертаційній роботі висновки, пропозиції та рекомендації обґрунтовані здобувачем особисто.

Апробація результатів дисертації. Результати дослідження оприлюднювалися автором на міжнародних та інших науково-практичних конференціях, круглих столах, наукових семінарах, зокрема: круглому столі, присвяченому 67-й річниці прийняття Загальної декларації прав людини (10 грудня 2015 р., м. Київ), науково-практичному семінарі «Актуальні проблеми фіскальної політики України: правові аспекти» (2 грудня 2015 р., м. Ірпінь), Всеукраїнській науково-практичній конференції «Соціально-правові проблеми доступу до інформації» (26 квітня 2016 р., м. Ірпінь), II Всеукраїнській науково-практичній конференції «Адміністративне право і процес: історія, сучасність, перспективи розвитку» (24 березня 2017 р., м. Кривий Ріг).

Публікації. За темою дисертаційного дослідження опубліковано десять наукових праць, п'ять з яких – наукові статті у фахових виданнях з юридичних наук в Україні, одна – у міжнародному науковому періодичному виданні, чотири – тези доповідей за матеріалами науково-практичних конференцій.

Структура дисертації зумовлена предметом дослідження, метою і завданнями. Дисертація складається із вступу, трьох розділів, які містять 9 підрозділів, висновків, списку використаних джерел. Повний обсяг дисертації становить 219 сторінок, із них основний текст – 183 сторінки, список використаних джерел – 180 найменувань.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ

У **вступі** обґрунтовано актуальність теми, в узагальненому вигляді представлено актуальність дослідження, сформульовано мету і завдання роботи, розкрито наукову новизну та практичне значення одержаних результатів, наведено дані про їх апробацію та впровадження, а також щодо публікацій, структури й обсягу роботи.

Розділ 1 «Теоретичні засади адміністративно-правового забезпечення формування кадрів для судів України» складається з трьох підрозділів і присвячений теоретико-методологічному визначенню адміністративно-правових засад кадрового забезпечення судів України.

У підрозділі 1.1 «Сутність і поняття організації адміністративно-правового забезпечення формування кадрів для судів України» здійснено дослідження змісту організації адміністративно-правового забезпечення формування кадрів для судів України.

Визначено поняття «адміністративно-правове забезпечення формування кадрів для судів України» як діяльність держави щодо створення належних правових та організаційних умов відбору персоналу, підготовки якісних кадрів для судових органів, шляхом встановлення відповідного нормативно-правового та організаційного забезпечення проходження служби. Під терміном «організація кадрового забезпечення судів України» запропоновано розуміти організаторську роботу з кадрового забезпечення судів, яка базується на нормах права, виконується спеціально уповноваженими на те суб'єктами, здійснюється з метою безперервного й ефективного функціонування судової системи України. Визначено, що основне призначення та практична значущість процесу організації

кадрового забезпечення судів України – якісне здійснення суддівським корпусом покладеної на нього функції правосуддя, яку не мають права і не повинні виконувати ніякі інші державні органи або особи.

Підрозділ 1.2 «Принципи організації адміністративно-правового забезпечення формування кадрів для судів України на сучасному етапі» присвячено встановленню та розкриттю змісту принципів організації адміністративно-правового забезпечення формування кадрів для судів України.

Наголошено, що принципами організації адміністративно-правового забезпечення формування кадрів для судів України є ті основоположні керівні засади, які всебічно характеризують та моделюють процес досягнення мети щодо створення високопрофесійного, стабільного і оптимально збалансованого кадрового корпусу судів України, який найбільш повно відповідав сучасним вимогам і був здатний ефективно здійснювати правосуддя. Вони відображають об'єктивні умови розвитку не лише всієї судової системи, а й громадського суспільства в цілому, на яких вони впливають і в яких реалізуються. Незважаючи на те, що принципи організації адміністративно-правового забезпечення формування кадрів для судів України не мають конкретного переліку і фіксації в окремій статті закону, до того ж вони розпорошені по статтях нормативно-правових актів різної юридичної сили.

Досліджено систему принципів організації адміністративно-правового забезпечення формування кадрів для судів України, таких як: принцип законності; принцип демократизму, гласності та рівноправності; принцип реалістичності і науковості; принцип поваги прав і свобод особистості; принцип гуманізму; принцип системності та комплексності.

У підрозділі 1.3 «Теоретичні основи адміністративно-правового статусу посадових осіб судів України» здійснено дослідження сутності та елементів адміністративно-правового статусу посадової особи.

Встановлено, що адміністративно-правовий статус судді, яким він наділений Конституцією України та іншими нормативно-правовими актами, з такими елементами його незалежності, як незмінюваність, імунітет, високий рівень фінансового забезпечення, є одним із головних чинників підвищення ефективності правосуддя і передбачає високу відповідальність судді за дотримання законів, Кодексу суддівської етики та виконання ним своїх функцій.

Підкреслено, що основою адміністративно-правового статусу посадової особи є її права і обов'язки. Серед усіх елементів також було виділено та досліджено юридичну відповідальність, яку визначено як основний вторинний елемент по відношенню до прав та обов'язків. Обґрунтовано позицію, що встановлений ускладнений порядок притягнення судді до юридичної відповідальності є лише процедурним механізмом і способом забезпечення незалежності суддів та не означає звільнення їх від відповідальності. При наявності достатніх підстав і з дотриманням усіх встановлених чинним законодавством процедур суддя за допущене ним правопорушення має відповідати перед законом.

Розділ 2 «Адміністративно-правові аспекти забезпечення якості кадрів для судів України» складається з чотирьох підрозділів і присвячений встановленню та аналізу адміністративно-правових аспектів кадрового забезпечення судів України.

Підрозділ 2.1 «Нормативно-правове забезпечення формування кадрів для судів України» присвячено аналізу регулювання адміністративно-правового забезпечення формування кадрів для судів України.

Встановлено, що систему нормативно-правових актів, що становлять основу адміністративно-правового забезпечення формування кадрів для судів України, можна класифікувати: залежно від обсягу приписів, які містяться в нормативно-правових актах, ступеня і характеру регульованих відносин; залежно від юридичної сили нормативно-правових актів.

Підкреслено, що адміністративно-правове регулювання кадрового забезпечення судових органів України не можна вважати досконалим. Зазначено, що досягти досконалості у адміністративно-правовому регулюванні будь-яких суспільних відносин, в тому числі й розглянутих в цій роботі, неможливо у зв'язку з постійною зміною даних процесів. Тому необхідно досягти такого стану речей, коли правові акти будуть найбільш комплексно і всебічно урегульовані.

Розглянуто доцільність удосконалення адміністративно-правового забезпечення формування кадрів для судів України двома шляхами: перший полягає у розробленні нових законів та вдосконаленні вже прийнятих, які прямо чи опосередковано регламентують адміністративно-правове забезпечення формування кадрів для судів України; другий – у застосуванні практики розширення та використання при регламентації адміністративно-правового забезпечення формування кадрів для судів України правових актів, які безпосередньо не регулюють дані відносини, проте низка їх норм слугує або може бути підставою для вирішення різних правових, організаційних питань, що виникають під час проведення кадрової роботи. Необхідно зазначити, що ефективність використання даного напряму безпосередньо залежить від рівня правової культури суб'єктів, залучених до формування адміністративно-правового статусу посадових осіб судів України.

Підрозділ 2.2 «Атестація суддів як адміністративно-правовий спосіб перевірки відповідності професійного рівня займаній посаді» присвячено дослідженню атестації державних службовців, у тому числі тих, що працюють у системі судових органів України.

Наголошено, що атестація посадових осіб судів є основним організаційно-правовим способом (формою) перевірки відповідності професійного рівня судді займаній посаді, оскільки її сутність, методи правового регулювання, завдання та інші ознаки носять організаційно-управлінський характер.

Атестація суддівського корпусу в правовому інституті проходження служби пов'язана з двома його основними елементами. Першим елементом є фактичний результат оцінки та перевірки якості виконання суддею своїх посадових обов'язків; другим елементом є зміна адміністративно-правового статусу судді. Атестація судді як адміністративно-правовий спосіб перевірки відповідності

професійного рівня займаній посаді повинна опиратися на певні умови, які діляться на дві групи – загальні та спеціальні. Загальні критерії застосовуються до всіх суддів без урахування посади або специфіки державного органу, в якому вони працюють або хочуть працювати. Спеціальні критерії оцінки кадрів повинні враховувати вимоги, які висувуються до рівня професійної освіти та відповідності атестованого працівника спеціалізації державної посади, рівня знань нормативно-правових актів України щодо виконання відповідних посадових обов’язків та ін.

Підрозділ 2.3 «Професійна підготовка кадрового персоналу судів України як чинник професійного становлення та основа ефективної діяльності» присвячений дослідженню професіоналізму судді та підготовці кандидата на посаду судді.

Встановлено, що для призначення кандидата на посаду судді, кандидат повинен пройти певні стадії відбору. З цих стадій було виділено три етапи добору після подання кандидатом заяви та документів до Вищої кваліфікаційної комісії суддів України, які стосуються професійних якостей майбутнього судді. Перший етап полягає у проходженні кандидатами вибіркового іспиту, після успішної здачі якого кандидат направляється для проходження спеціальної підготовки в Національній школі суддів України (далі – НШСУ). Наступний етап – проходження кандидатом вже в якості слухача спеціальної підготовки в НШСУ, яка надає як теоретичну так і практичну підготовку. Третій етап – це складання кандидатами, які пройшли спеціальну підготовку, кваліфікаційного іспиту, який є, фактично, атестацією кандидата на посаду судді. Під час цього випробування встановлюється рівень професійних знань кандидата, його готовність до здійснення правосуддя з урахуванням особистих та моральних якостей.

Констатується, що важливим елементом професійної підготовки кадрового персоналу судів України є підготовка кандидата на посаду судді та судді в НШСУ для підтримання їх кваліфікації. Наявність НШСУ з необхідним організаційним і матеріальним ресурсом, що відповідає європейським і світовим стандартам, служить умовою реалізації професійного зростання українських суддів.

Підрозділ 2.4 «Етичні та моральні якості судді як основоположна засада в адміністративно-правовому забезпеченні формування кадрів для судів України» присвячений розкриттю етичних та моральних якостей судді, їх впливу на формування європейського корпусу суддів в Україні.

Зазначено, що норми права і моралі не лише доповнюють одна одну як взаємопов’язані явища, а й є невід’ємною складовою частиною регламентації правомочностей судді. Від етичних та моральних якостей судді залежить як приймаються судові рішення і як вони виконуються. Підкреслено, що від цього й залежить стан правового захисту громадян, сучасного українського суспільства та держави в цілому. Оскільки суддя в суспільному розумінні є «вершителем долі», то держава і суспільство цілком обґрунтовано пред’являють особливі вимоги до кандидатів на посаду судді. Дані вимоги випливають із сучасних прагнень українців побудувати правову й демократичну державу, яка б на рівних засадах взаємодіяла зі своїми громадянами та громадськими інституціями. Незважаючи на те, що професійні якості суддів, їх професіоналізм та компетентність важливі й

обов'язкові, вони не є єдиними вимогами, які висуваються до суддів. Останнім часом на передній план поступово висуваються вимоги до необхідних якостей морального характеру. Дотримання суддею етичних і моральних норм, прийнятих в суспільстві, підвищує рівень його авторитету. Авторитет судді можна представити у вигляді двох частин, одна з яких ґрунтується на професійних якостях судді, його компетентності, а друга – на етичних і моральних.

Розділ 3 «Шляхи вдосконалення законодавства щодо адміністративно-правового забезпечення формування кадрів для судів України з урахуванням досвіду зарубіжних країн» складається з двох підрозділів щодо діяльності провідних держав світу щодо регламентації особливостей кадрового забезпечення судових органів та наданню пропозицій щодо вдосконалення адміністративно-правового забезпечення формування кадрів для судів України.

У підрозділі 3.1 «Зарубіжний досвід адміністративно-правового забезпечення кадрами судових органів» здійснено аналіз зарубіжного досвіду особливостей відбору та підготовки суддівського корпусу та вивчено можливість впровадження вітчизняної моделі кадрового забезпечення, що сприятиме покращенню реалізації організаційного рівня забезпечення комплексного функціонування судової системи в нашій державі.

Аналізуючи досвід Австрії визначено, що протягом усієї своєї кар'єри суддя зазнає постійного оцінювання: по-перше, при розгляді кандидатури судді при подачі ним заявки на вакантну посаду; по-друге, після кожного другого року перебування судді на новій посаді. Оцінка здійснюється колегією суду відповідної інстанції (судовою колегією). Від рівня отриманої оцінки залежить подальша кар'єра судді. Підкреслено, що в Австрії не існує обов'язкової процедури підвищення кваліфікації суддів. Існує, проте, загальне зобов'язання для судді з оновлення їх знань та навичок. Судді можуть займатися самоосвітою, можуть брати участь у семінарах або інших навчальних заходах.

На відміну від Австрії в Іспанії за кандидатами з обмеженими можливостями (які можуть бути сумісними з виконанням обов'язків судді) резервується 5 % вакантних посад. Процес навчання суддів теж різниться між цими країнами. Встановлено, що в кінці навчання кандидат отримує бали, які підсумовуються з балами, отриманими кандидатом під час вступу до Навчального центру підготовки суддів. При оприлюдненні Генеральною радою судової влади списку вакансій кандидат, що вже вважається суддею («суддя, який очікує призначення»), може вибрати потрібну йому вакансію. Чим більше у судді балів в загальному рейтингу, тим більше у нього можливостей вибору вакансій.

Відзначено, що на відміну від Австрії та Іспанії в США особливості кадрового забезпечення судових органів мають свої особливості. По-перше, кожен суддя здійснює також адміністративне управління розглядом справи. По-друге, судді повинні займатись політичною діяльністю на початку кар'єри. По-третє, судді в США повинні знати не лише норми правових актів, а й володіти знаннями стосовно рішень, які були прийняті на їх основі. По-четверте, в США відсутня система цілеспрямованої підготовки кандидатів на посади суддів. По-

п'яте, суддя в США постійно зазнає суспільного контролю не лише у професійній діяльності, але і в особистому житті.

У підрозділі 3.2 «Напрями вдосконалення адміністративно-правового забезпечення формування кадрів для судів України» зібрано та конкретизовано пропозиції та рекомендації, спрямовані на вдосконалення вітчизняного законодавства, яке регулює організацію адміністративно-правового забезпечення формування кадрів для судів України.

Акцентується увага на тому, що адміністративно-правове забезпечення формування кадрів для судів України має одне з першочергових значень при побудові суспільства нашої країни, заснованого на демократичних та європейських цінностях. Процес судочинства в Україні має відбуватися не лише законно, але й відповідати вимогам, що висувуються населенням України, серед яких перше місце посідають справедливість, гуманізм та обґрунтованість. Зважаючи на це та з урахуванням теоретичних напрацювань, здійснених в першому та другому розділах, запропоновано внести зміни до вітчизняного законодавства, зокрема:

- виключити ст. 58 «Етика судді» із Закону України «Про судоустрій і статус суддів»;

- обмежити дію ч. 2 ст. 70 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» щодо особливого порядку добору кандидатів на посаду судді, які мають стаж роботи на посаді помічника судді щонайменше три роки;

- змінити ч. 2 ст. 90 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» та доповнити її ч. 7 щодо розширення методів регулярного оцінювання суддів;

- змінити ст. 91 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» щодо необхідності врахування результатів оцінювання судді під час розгляду питання про проведення конкурсу на зайняття посади у відповідному суді;

- змінити п. 1 ч. 9 ст. 109 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» щодо підстав притягнення судді до дисциплінарної відповідальності;

- доповнити Закон України «Про судоустрій і статус суддів» Розділом VII¹ «Етика судді», в якому закріпити норми Кодексу суддівської етики (крім ст. 4 Кодексу);

- наголошено на перегляді норм Положення про порядок та методологію кваліфікаційного оцінювання, показники відповідності критеріям кваліфікаційного оцінювання та засоби їх встановлення, затвердженого Вищою кваліфікаційною комісією суддів України від 03.11.2016 р. № 143/зп-16, які стосуються окремих показників діяльності судді (наприклад, діяльності щодо підвищення фахового рівня тощо). Запропоновано авторський перелік показників для оцінки суддів;

- запропоновано заснувати в Національній школі суддів України службу інформаційного сервісу (СІС) та ін.

Усі зміни стосуються виключно питань адміністративно-правового забезпечення формування кадрів для судів України та спрямовані на удосконалення їх ефективного вирішення, направлених на підвищення якості реалізації судової влади.

ВИСНОВКИ

У дисертаційному дослідженні виконано теоретичне узагальнення та запропоновано вирішення наукового завдання, яке полягає у формулюванні науково обґрунтованих рекомендацій щодо визначення сутності, змісту та способів адміністративно-правового забезпечення формування кадрового складу судів України, запропоновано напрями вдосконалення чинного законодавства та його можливого застосування у вказаній сфері. Сформульовано висновки і пропозиції, спрямовані на вирішення зазначеного завдання, основні з яких такі.

1. Проблема, пов'язана з низькими якісними характеристиками суддівського корпусу виникла не раптово, а розвивалась роками і була спричинена застосуванням помилкових підходів до організації адміністративно-правового забезпечення формування кадрів для судів України та негативними явищами при підборі й розстановці кадрів у попередні роки. В свою чергу, поява нової моделі державного управління сприяє не лише формуванню нової моделі громадянського суспільства, а й визначає нові підходи до кадрового забезпечення судів України.

2. Виділено систему принципів організації адміністративно-правового забезпечення формування кадрів для судів України, а саме: принцип законності містить базову вимогу щодо необхідності підпорядкування організації кадрового забезпечення судових органів нормам права; демократизм як один із найбільш важливих принципів державності передбачає вільний доступ громадян до вирішення питань управління справами суспільства, в тому числі і справами, пов'язаними з кадровим забезпеченням судових органів, їх відкритість та підконтрольність громадським і цивільним інститутам; принцип гласності передбачає відкритість служби в судових органах, доступність до неї кожного, хто відповідає встановленим вимогам на посаду судді; принцип рівноправності (у вузькому сенсі) розуміє рівність вимог до проходження служби в судових органах (відповідно до цього принципу судді мають рівні права і обов'язки по відношенню до правил проходження служби в судових органах); сутність принципу реалістичності полягає, по-перше, в максимальній орієнтації на потреби українського суспільства в суддівських кадрах на сучасному етапі, по-друге, в реальних можливостях задоволення цих потреб у майбутньому; реалізація принципу поваги прав і свобод особистості пов'язана з відмовою від розгляду кадрових процесів з точки зору пріоритету державних і громадських інтересів над інтересами окремої особистості; принцип гуманізму проявляється в стратегічному орієнтуванні суддів на виконання соціальної ролі судової влади; принцип системності передбачає розгляд організації кадрового забезпечення (кадрової діяльності) судів України як складної системи, яка знаходиться в динаміці та постійному розвитку; під принципом комплексності необхідно розуміти взаємообумовлений і взаємопов'язаний розвиток системи кадрового забезпечення судів України як єдиного цілого, що забезпечує зв'язок усіх її елементів.

3. Визначено, що адміністративно-правовий статус посадових осіб судів України не є цілісною категорією, а складається з елементів, сукупність яких і становить його суть. Основними елементами адміністративно-правового статусу є права, обов'язки та відповідальність. Всі інші елементи є додатковими, їх можна

розділити на дві групи. До першої групи необхідно віднести «достатусні» елементи, які є передумовою правового статусу: громадянство, правосуб'єктність, правоздатність та ін. До другої групи «післястатусних» елементів можна віднести: гарантії та умови реалізації правового статусу, принципи правового становища посадової особи як початкові засади, що інтегрують в собі нормативний зміст прав і обов'язків та ін.

В ході дослідження визначено недоліки дисциплінарної відповідальності суддів, а саме нечіткість п. 3 ч. 1 ст. 106 Закону України «Про судоустрій і статус суддів», яким в якості підстави для вжиття до судді заходів юридичної відповідальності визначено допущення суддею поведінки, що порочить звання судді або підриває авторитет правосуддя, зокрема в питаннях моралі, чесності та ін. Наголошено на необхідності видання законодавчих роз'яснень стосовно змістовної частини цієї норми.

4. З'ясовано, що адміністративно-правовими засадами кадрового забезпечення судів України є сукупність законодавчих та підзаконних правових актів, що регламентують різні аспекти даного напряму в діяльності судових органів України, у зв'язку з чим запропоновано сукупність цих актів класифікувати за такими критеріями:

залежно від обсягу приписів, які містяться в нормативно-правових актах, ступеня і характеру регульованих відносин:

- акти, що не містять регламентуючих положень, які визначають порядок та умови їх використання, але встановлюють загальну допустимість кадрового забезпечення судів;

- акти, які безпосередньо регламентують кадрове забезпечення; залежно від юридичної сили нормативно-правових актів:

- Конституція України, Закони України, в тому числі «Про судоустрій і статус суддів», «Про Конституційний Суд України», «Про професійний розвиток працівників» та ін.;

- підзаконні акти – це нормативні акти Кабінету Міністрів України, Національного агентства України з питань державної служби, Державної судової адміністрації України та ін.;

- міжнародні акти.

5. Встановлено, що практика проведення атестацій в судових органах України вказує, по-перше, на недосконалість процедурних, організаційних та правових аспектів атестації; по-друге, на формальне, а іноді й халатне ставлення контролюючих осіб при проведенні атестації до своїх обов'язків. Крім того, багато норм нормативно-правових актів, які регулюють проведення атестацій державних службовців, через свою недосконалість не діють, деякі норми взагалі ігноруються. Були виявлені недоліки Положення про порядок та методологію кваліфікаційного оцінювання, показники відповідності критеріям кваліфікаційного оцінювання та засоби їх встановлення, а саме відсутність оціночних понять та оціночної шкали по окремим критеріям кваліфікаційного оцінювання. У зв'язку з цим запропоновано: переглянути кваліфікаційні вимоги суддів; встановити обов'язковість врахування результатів оцінювання суддів при

проведенні конкурсу на зайняття вакантних посад; розширити методи регулярної оцінки суддів, в якості яких, на рівні з анкетуванням, потрібно застосовувати: матричний метод, співбесіду, тестування, експертне опитування та ін.

6. Відзначено, що якості судді є запорукою справедливості й обґрунтованості прийнятого ним рішення. Професійні якості судді залежать від рівня професійної підготовки судді, яку необхідно визначати як цілісність, що складається з чотирьох елементів: підготовка у ВНЗ; професійна діяльність у сфері права; спеціальна підготовка кандидата на посаду судді в Національній школі суддів України; підвищення кваліфікації судді в Національній школі суддів України. Встановлено, що перші два елемента не можуть достовірно гарантувати, що кандидат, який намагається зайняти посаду судді, відповідає необхідному професійному рівню. На відміну від них, останні елементи, не тільки, безпосередньо пов'язані з кадрами судів України, але й мають першочерговий вплив на становлення в Україні ефективної й компетентної судової системи.

Запропоновано в Національній школі суддів України під час підготовки кандидата на посаду судді та суддів: по-перше, особливу увагу приділяти такій складовій навчальних програм і курсів, як теорія права (практичне тлумачення законів, визначення шляхів усунення прогалин у різних сферах права, вирішення конкретних правових ситуацій); по-друге, запроваджувати на практиці такі форми навчання, як круглі столи, диспути тощо; по-третє, організовувати додаткові можливості для спілкування представників суддівського корпусу один з одним (створення служби інформаційного сервісу НШСУ, створення сервісу «Кабінет судді»).

Встановлено, що етичні та моральні якості судді в унормованому вигляді містяться в Кодексі суддівської етики. При цьому Кодекс знаходиться поза ієрархією правових актів, що обумовлює рекомендаційний характер його положень. Зважаючи на це, обґрунтована позиція щодо перенесення норм Кодексу до Закону України «Про судоустрій і статус суддів» (в якості окремого розділу) та встановлення дисциплінарної відповідальності за порушення норм цього розділу.

7. З'ясовано, що етичні та моральні якості судді так само важливі для прийняття законного, обґрунтованого й справедливого рішення, як і його професіоналізм та компетентність. Тому відсутність вказаних якостей неминуче веде до формалізації відношення судді до здійснення ним правосуддя. У зв'язку з цим, нами було запропоновано на базі Національної школи суддів України в системі підвищення кваліфікації суддів при денному навчанні ввести навчальні курси, спрямовані на вивчення етичних і моральних проблем поведінки, пов'язаної зі службовою та позаслужбовою сторонами діяльності судді, що підвищить дотримання суддями таких основних етичних і моральних вимог: безсторонності, поваги, нерозголошення професійної таємниці, ввічливості, тактовності, дотримання присяги, сумлінного виконання обов'язків, вірності громадянському та службовому обов'язкам тощо (наприклад, навчальний курс «Суддівська етика. Добродесність судді»).

8. Здійснивши аналіз досвіду кадрового забезпечення судових органів в Австрії, Іспанії та Сполучених Штатах Америки, було встановлено, що австрійська система кадрового забезпечення судів вважається однією з найкращих. Аналізуючи австрійську систему кадрового забезпечення судів вважаємо, що для України позитивним буде використати досвід у цій сфері пов'язаний, по-перше, з наявністю в австрійських судах практики здійснення багатосторонньої характеристики кандидата на посаду судді; по-друге, запровадження у законодавстві України австрійської процедури оцінювання діяльності судді, яка призводить до очищення суддівського корпусу від осіб, які не можуть на високому рівні виконувати обов'язки судді.

Дослідивши іспанську систему підготовки кадрів для судів пропонується запровадити вибіркові перевірки кандидатів на посаду суддів у процесі їх навчання, які дозволять більш широко оцінити зрілість, аналітичні навички та культуру кандидатів. У вітчизняну практику доцільно запровадити, по-перше, модулі продуктивності, які будуть заохочувати українських суддів працювати більш ефективно; по-друге, систему нарахування балів, на основі яких згодом судді будуть призначатись на вищі посади.

9. Встановлено, що в українських судових органах кадрова ситуація залишається кризовою, що в основному пов'язано з триваючою «чисткою» суддівських лав та недосконалістю правових норм, спрямованих на регулювання різних аспектів адміністративно-правового забезпечення формування кадрів для судів України. При цьому, по-перше, не завжди дотримуються встановлені законами та підзаконними правовими актами процедури й правила призначення на посаду; по-друге, нерідко порушуються принципи організації адміністративно-правового забезпечення формування кадрів для судів України. Все ще не розроблена система послідовного залучення до судових органів досвідчених юристів-практиків. Не сформовано єдиної системи відбору, оцінки й атестації суддів та кандидатів на посаду судді. Зважаючи на викладене вище, було запропоновано зміни до Закону України «Про судоустрій та статус суддів», внесення яких дасть можливість: покращити порядок добору кандидатів на посаду судді; вдосконалити процедурні моменти оцінюванню суддів та комплексного врахування результатів оцінювання в подальшій діяльності суддів; підвищити ефективність дії норм щодо дисциплінарної відповідальності суддів; ще на декілька кроків наблизити вітчизняне законодавство, яке покликано регулювати інститут формування кадрів для судів України до стандартів ЄС.

10. Доведено, що вдосконалення організації підготовки кадрів необхідно здійснювати по наступним напрямкам: по-перше, закріпити в Україні незмінні основи для функціонування інституту спеціальної підготовки кандидатів на посаду суддів (забезпечення рівних умов для відбору, вирішення організаційних питань відбору тощо); по-друге, доробити та встановити спеціальні критерії, яким повинен відповідати кандидат на посаду судді, особливу увагу необхідно приділити патріотизму кандидата, його етичним та моральним якостям; по-третє, відбір повинен здійснюватись з урахуванням новітніх методик (тут в нагоді буде зарубіжний досвід), завдяки яким можна буде встановити відповідність кандидата

майбутній посаді; по-четверте, підготовка кадрів повинна здійснюватись з дотриманням збалансованості між теоретичною частиною підготовки та прикладною. Підкреслена необхідність використовувати поліграф при перевірці кандидатів на посаду суддів. Наголошено, що вдосконалення організації підготовки кадрів повинно йти комплексно з дотриманням певної етапності:

1 етап – дослідницький. Під час цього етапу необхідно визначити проблемні місця сучасної організації підготовки кадрів, які необхідно усунути, обґрунтувати доцільність їх змін, виявити найбільш кращі варіанти механізмів усунення проблемних місць;

2 етап – законодавчий. Під час цього етапу здійснюється вдосконалення або розробка нових правових норм, які повинні вирішити цю проблему на нормативному рівні;

3 етап – реалізаційний. На цьому етапі проводиться зміна організаційної складової підготовки кадрів з урахуванням законодавчих змін.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ АВТОРОМ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ:

Статті у вітчизняних наукових фахових виданнях

1. Декаленко В. С. Принципи організації кадрового забезпечення судів України. *Економіка. Фінанси. Право*. 2016. № 7. С. 26 – 28.

2. Декаленко В. С. Особливості правового статусу посадових осіб судів України. *Порівняльно-аналітичне право*. Ужгород. 2016. № 3. С. 137 – 140. URL: <http://www.pap.in.ua/index.php/arhiv-vidannja/71> (дата звернення: 15.05.2016).

3. Декаленко В. С. Адміністративно-правові засади кадрового забезпечення судів України. *Соціологія права*. 2016. № 5-6(12-13). С. 72 – 77.

4. Декаленко В. С. Атестація та її значення при перевірці відповідності професійного рівня судді займаній посаді. *Економіка. Фінанси. Право*. 2017. № 1/1. С. 15 – 18.

5. Декаленко В. С. Етичні та моральні основи в діяльності суддів України. *Економіка. Фінанси. Право*. 2017. № 2/2. С. 30 – 33.

Стаття у міжнародному науковому виданні

6. Декаленко В. С. Досвід кадрового забезпечення судових органів в Сполучених Штатах Америки. *Slovak international scientific journal*. 2017. № 7. Vol. 2. С. 64 – 68.

Тези доповідей

7. Декаленко В. С. Кваліфікаційна атестація суддів як один із напрямів подолання корупції в судових органах. *Круглий стіл присвячений 67-й річниці прийняття Загальної декларації прав людини: матеріали круглого науково-практичного столу* (м. Київ, 10 груд. 2015 р.). Київ. 2015. С. 127 – 130.

8. Декаленко В. С. Деякі аспекти забезпечення прозорості кадрової політики у судових органах. *Актуальні проблеми фіскальної політики України : правові аспекти: матеріали науково-практичного семінару «Корупція в органах ДФС України : сучасний стан та напрями подолання»* (м. Ірпінь, 2 груд. 2015 р.). Ірпінь. 2015. С. 21 – 22.

9. Декаленко В. С. Місце вищої кваліфікаційної комісії суддів України в організації кадрового забезпечення судів. *Соціально-правові проблеми доступу до інформації: міжнародний досвід та українські реалії*: матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Ірпінь, 26 квіт. 2016 р.). Київ. 2016. С. 29 – 31.

10. Декаленко В. С. Міжнародні правові акти щодо професіоналізму персоналу судів. *Адміністративне право і процес: історія, сучасність, перспективи розвитку*: матеріали II Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Кривий Ріг, 24 бер. 2017 р.). Кривий Ріг. 2017. С. 48 – 50.

АНОТАЦІЯ

Декаленко В.С. Адміністративно-правове забезпечення формування кадрів для судів України. – *На правах рукопису.*

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.07 – адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право. – Університет державної фіскальної служби України, Ірпінь, 2017.

У дисертації здійснено аналіз адміністративно-правового забезпечення формування кадрів для судів України, надано правову оцінку реалізації елементів організації адміністративно-правового забезпечення формування кадрів для судів України. Розглянуто основні термінологічні поняття, такі як «адміністративно-правове забезпечення формування кадрів для судів України», «адміністративно-правові засади кадрового забезпечення судів України», «атестація державних службовців», «кадри», «забезпечення» та ін. Проаналізовано наукові і нормативно-правові джерела та визначено поняття, зміст та законодавче регулювання принципів організації адміністративно-правового забезпечення формування кадрів для судів України. Дано характеристику елементів адміністративно-правового статусу посадових осіб суду та їх законодавче регулювання. Піддано ґрунтовному аналізу адміністративно-правові засади кадрового забезпечення судів України. Встановлено їх зміст та класифікаційні особливості.

У роботі досліджується зарубіжний досвід адміністративно-правового забезпечення формування кадрів для судових органів. На основі проведеного дисертаційного дослідження сформульовані пропозиції до чинних нормативно-правових актів, спрямовані на поліпшення стану кадрового забезпечення судів України.

Ключові слова: адміністративно-правове забезпечення, атестація судді, оцінка судді, професійна підготовка судді, посадові особи судових органів, етичні якості судді, моральні якості судді, професіоналізм судді.

АННОТАЦИЯ

Декаленко В.С. Административно-правовое обеспечение формирования кадров для судов Украины. – *На правах рукописи.*

Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.07 – административное право и процесс; финансовое право;

информационное право. – Университет государственной фискальной службы Украины, Ирпень, 2017.

В диссертации осуществлен анализ административно-правового обеспечения формирования кадров для судов Украины, дано правовую оценку реализации элементов организации административно-правового обеспечения формирования кадров для судов Украины. Рассмотрены основные терминологические понятия, такие как «административно-правовое обеспечение формирования кадров для судов Украины», «аттестация государственных служащих», «кадры», «обеспечение» и др. Проанализированы научные и нормативно-правовые источники и определены понятие, содержание и законодательное регулирование принципов организации административно-правового обеспечения формирования кадров для судов Украины, проанализированы элементы административно-правового статуса должностных лиц суда и дается характеристика их законодательного регулирования.

Определенно, что административно-правовой статус должностных лиц судов Украины не является целостной категорией, а состоит из элементов, совокупность которых и представляет его суть. Основными элементами административно-правового статуса являются права и обязанности. Все другие элементы являются дополнительными, при этом их можно разделить на две группы: достатусные и послестатусные. В качестве основного вторичного элемента была выделена юридическая ответственность.

Установлено, что практика проведения аттестаций в судебных органах Украины указывает, во-первых, на несовершенство процедурных, организационных и правовых аспектов аттестации; во-вторых, на формальное, а иногда и халатное отношение контролирующих лиц при проведении аттестации к своим обязанностям. Кроме того, много норм нормативно-правовых актов, которые регулируют проведение аттестации государственных служащих, через свое несовершенство не действуют, некоторые нормы вообще игнорируются. Были выявлены недостатки Положения о порядке и методологии квалификационного оценивания, показателях соответствия критериям квалификационного оценивания и средствах их установления, а именно отсутствие оценочных понятий и оценочной шкалы по отдельным критериям квалификационного оценивания.

Предложено: пересмотреть квалификационные требования судей; установить обязательность учета результатов оценивания судей при проведении конкурса на занятие вакантных должностей; расширить методы регулярной оценки судей, в качестве которых, на уровне с анкетированием, нужно применять: матричный метод, собеседование, тестирование, экспертный опрос и др.

Предложено в Национальной школе судей Украины при подготовке кандидатов на должность судьи: во-первых, особое внимание уделять такой составляющей учебных программ и курсов, как теория права (практическое толкование законов, определение путей устранения пробелов в различных сферах права, решения конкретных правовых ситуаций); во-вторых, вводить в практику такие формы обучения, как круглые столы, диспуты и т.д.; в-третьих,

организовывать дополнительные возможности для общения представителей судейского корпуса друг с другом (создание службы информационного сервиса НШСУ, создание сервиса «Кабинет судьи»).

В работе исследуется зарубежный опыт административно-правового обеспечения формирования кадров для судебных органов. На основе проведенного диссертационного исследования сформулированы предложения к действующим нормативно-правовым актам, которые направлены на улучшение состояния кадрового обеспечения судов Украины.

Ключевые слова: административно-правовое обеспечение, аттестация судьи, оценка судьи, профессиональная подготовка судьи, должностные лица судебных органов, этические качества судьи, моральные качества судьи, профессионализм судьи.

ANNOTATION

Dekalenko V.S. The administrative and legal providing of formation of the personnel for the courts of Ukraine. – *As a manuscript.*

The thesis for the degree of candidate of legal sciences, speciality 12.00.07 – administrative law and process; financial law; informational law. – University of the State Fiscal Service of Ukraine, Irpin, 2017.

The administrative and legal providing of formation of the personnel for the courts of Ukraine was analyzed in the thesis, a legal assessment of the implementation of the organization's elements of administrative and legal providing of formation of the personnel for the courts of Ukraine was given. The main terminological concepts such as «administrative and legal providing of formation of the personnel for the courts of Ukraine», «administrative and legal principles of the staffing of the courts», «attestation of civil servants», «personnel», «providing», etc. were considered. The scientific and legal sources were analyzed, the concept, the content and legal regulation of organization's principles of administrative and legal providing of formation of the personnel for the courts of Ukraine were defined. The description of the elements of the administrative and legal status of officials of the court and their legislative regulation was given. The administrative and legal principles of the staffing of the courts of Ukraine were subjected to detailed analysis. Their content and classification features were established.

The foreign experience of administrative and legal providing of formation of the personnel for the judiciary was studied in the dissertation. The specific proposals in the current normative legal acts, aiming to improve the personnel providing of the courts of Ukraine were formulated on the basis of the dissertation research.

Key words: administrative and legal providing, attestation of a judge, evaluation of a judge, professional training of a judge, officials of the judiciary, ethical qualities of a judge, moral qualities of a judge, professionalism of a judge.

Підписано до друку 30.10.2017

Формат 60x90/16

Папір офсетний. Друк офсетний.

Друк. арк. 0,9. Тираж 100 прим.

Зам. № 2

Друк ФОП «Белобрюхов Дмитро Вікторович»,

Свідоцтво суб'єкта видавничої справи:

Серія ДК, № 4577 від 04.07.2013

04208, м. Київ, проспект Правди, 68