

КИЇВСЬКИЙ МІЖНАРОДНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

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

Кваліфікаційна наукова
праця на правах рукопису

ДЕКАЛЕНКО ВАЛЕНТИНА СТЕПАНІВНА

УДК 342.922

ДИСЕРТАЦІЯ

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

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

Галузь знань 081 Право

Подається на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей,
результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело

_____ В.С. Декаленко

Науковий керівник: Литвин Наталія Анатоліївна, кандидат юридичних наук,
доцент, с.н.с.

Київ – 2017

АНОТАЦІЯ

Декаленко В.С. Адміністративно-правове забезпечення формування кадрів для судів України. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук (доктора філософії) за спеціальністю 12.00.07 «Адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право» (081 – Право). – Університет державної фіскальної служби України, Ірпінь, 2017.

Зміст анотації. В дисертації комплексно, з урахуванням сучасних методів пізнання, здобутків вітчизняної та зарубіжної правничої науки, а також чинного законодавства України розкрито адміністративно-правове забезпечення формування кадрів для судів України та визначено перспективні напрями його удосконалення.

У результаті проведеного дослідження сформульовано низку нових наукових положень та висновків, запропонованих особисто здобувачем.

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.

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, при цьому 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.

Виділено недоліки законодавства щодо 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.

З'ясовано, що адміністративно-правовими засадами кадрового забезпечення судів України є сукупність законодавчих та підзаконних правових

актів, що регламентують різні аспекти даного напрямку 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.

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.

Наголошено на тому, що 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 висуваються 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.

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 в цій сфері пов'язаний, по-перше, з наявністю в австрійських судах практики здійснення багатосторонньої характеристики кандидата на посаду судді; по-друге, запровадження на теренах України австрійської процедури оцінювання діяльності судді, яка призводить до вимивання з суддівського корпусу 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 вакантні посади.

Доведено, що вдосконалення організації підготовки кадрів необхідно здійснювати по наступним напрямам: по-перше, закріпити в Україні незмінні основи для функціонування інституту спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді (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 уваги слід уділяти 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.

Запропоновано зміни до Закону України «Про судоустрій та статус суддів», внесення яких дасть можливість: покращити порядок добору кандидатів на посаду судді; вдосконалити процедурні моменти оцінювання 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 покликане регулювати інститут формування кадрів для судів України до стандартів ЄС.

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

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ

Статті у 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 займаної посади. *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.

ANNOTATION

Dekalenko V.S. The administrative and legal providing of formation of the personnel for the courts of Ukraine. – Qualifying scientific work on the rights of manuscript.

The thesis for the degree of candidate of legal sciences (Doctor of Philosophy), speciality 12.00.07 «Administrative Law and Process; Financial Law; Informational Law» (081 – Law). – State Fiscal Service University of Ukraine. – Irpin, 2017.

Annotation content. In the thesis, the administrative and legal providing of formation of the personnel for the courts of Ukraine and the perspective directions of its improvement are complexly determined, taking into account modern methods of cognition, achievements of domestic and foreign legal science, as well as the current legislation of Ukraine.

A number of new scientific statements and conclusions, suggested personally by the applicant, are formulated as a result of the complete research.

The system of principles of organization of administrative and legal providing of formation of the personnel for the courts of Ukraine is singled out, namely: the principle of legality contains the basic requirement for necessity of subordinating the organization of personnel providing of the judicial authorities to the rules of law. Democracy, as one of the most important principles of statehood, predicts the free access of citizens to solve issues related to the management of public affairs, including those related to the personnel providing of the judicial authorities, their openness and the accountability to the public and civil institutions. The principle of publicity predicts openness of service in the judicial authorities, accessibility to everyone who meets the established requirements for a judge's position. The principle of equality (in the narrow sense) understands the equality of requirements for service in the judicial authorities. According to this principle, judges have equal rights and obligations in relation to the rules of service in the judicial authorities. The principle of reality is, firstly, the maximum orientation to the needs of Ukrainian society in the judicial personnel at the present stage; and secondly, the real opportunities to satisfy these wants in the future. Implementation of the principle of respect for the rights and freedoms of the individual is related with the refusal to consider personnel processes in terms of the priority of state and public interests over the interests of the individual. The principle of humanism appears in the strategic orientation of judges to perform the social role of the judiciary. The principle of systematic predicts the considering of the organization of personnel providing (personnel activities) of the courts of Ukraine as a complex system, which is in the dynamics and constant development. According to the principle of complexity, it is necessary to understand the interdependent and interrelated development of the personnel providing system of the courts of Ukraine as a whole, providing the connection of all its elements.

It is determined that the administrative and legal status of officials of the courts of Ukraine is not an integral category, but consists of elements whose totality is its essence. The basic elements of the administrative-legal status are rights, duties and liability. All other elements are optional, but they can be divided into two groups. The

first group should include «before status» elements, which are a prerequisite for the legal status: citizenship, legal personality, legal capacity, etc. The second group of «after status» elements can be attributed to the guarantees and conditions for the implementation of the legal status, the principles of the legal status of an official as an initial basis, integrating the normative content of rights and duties, etc.

The disadvantages of disciplinary liability of judges are distinguished, namely the unclearness of Clause 3 of Part 1 of Article 106 of the Law of Ukraine «On the Judicial System and the Status of Judges», which, as a basis for the application to the judge of legal liability, determines the judge's actions that defames the rank of judge or undermines the authority of justice, especially, in matters of morality, honesty, and others. It is emphasized on the necessity of publishing legislative explanations concerning the substantive part of this norm.

It is found out that the administrative and legal principles of personnel provision of courts of Ukraine are a set of legislative and subordinate legal acts regulating various aspects of this area in the activity of judicial authorities of Ukraine, and in connection with what it is proposed to classify the set of these acts according to the following criteria:

depending on the extent of instructions contained in the normative and legal acts, the degree and nature of the regulated relationship:

- acts that do not contain regulatory provisions that determine the procedure and conditions for their use, but establish the general admissibility of personnel providing of the courts;

- acts that directly regulate the personnel providing;

depending on the legal force of normative acts:

- the Constitution of Ukraine, the Laws of Ukraine, including «On the Judicial System and the Status of Judges», «On the Constitutional Court of Ukraine», «On the Professional Development of Employees», etc.;

- subordinate legislation – are normative legal acts of the Cabinet of Ministers of Ukraine, National Agency of Ukraine for Civil Service, State Judicial Administration of Ukraine, etc.;

- international acts.

It is established that the practice of conducting the attestations in the judicial authorities of Ukraine indicates, firstly, the imperfection of procedural, organizational and legal aspects of attestation; and secondly, on the formal and sometimes neglect attitude of supervising authorities in conducting attestation to their duties. In addition, many norms of normative legal acts which regulate the conducting of attestations of civil servants, do not work, due to their imperfection, some norms are generally ignored. The disadvantages of the Statute on the procedure and methodology of qualification evaluation, indicators of accordance with the criteria of qualification evaluation and means of their establishment were found out, namely the absence of evaluative concepts and the evaluative scale according to the certain criteria of qualification evaluation. In this regard, it is proposed: to review the qualification requirements of judges; to establish the obligation to take into account the results of the judges' evaluation during the competition for employment vacancies; to extend the methods of regular evaluation of judges, which, at the level of the questionnaire, should be applied: matrix method, interview, testing, expert survey, etc.

It is emphasized that the attestation of a judge as an administrative and legal way of checking the correspondence with the professional level of an occupied position should be based on certain conditions, which are divided into two groups - general and special. General criteria apply to all judges without taking into account the position or specificity of the state authority in which they work or want to work. Special criteria for personnel's evaluation should take into account the requirements of the level of professional education and the suitability of a certified specialist in the field of public office, the level of knowledge of normative legal acts of Ukraine regarding the performance of their respective duties, etc.

Analyzing the experience of personnel proving of the judicial authorities in Austria, Spain and the United States of America, it was established that the Austrian system of personnel proving is considered to be one of the best. Analyzing the Austrian system of personnel providing of courts, we consider that it will be positive for Ukraine to use experience in this area, firstly, there is the practice to implement

the multilateral character of a candidate for a judge's position; secondly, the establishment in the legislation of Ukraine of the Austrian procedure for evaluating the activity of judge, which leads to the elimination of the judicial authorities from officials who cannot perform the duties of a judge at a high level.

Investigating the Spanish system of training for the personnel for courts, it is proposed to introduce selective testing of candidates for the position of judges during their training, which will allow more broadly assess maturity, analytical skills and the culture of candidates. In domestic practice it is necessary to establish, firstly, modules of productivity that will encourage Ukrainian judges to work more efficiently; secondly, the system of calculation of points, later on the basis of which judges will be appointed to vacant positions.

It is proved that the improvement of the organization of training should be performed in the following areas: firstly, to establish in Ukraine the immutable foundations for the functioning of the institute of special training for candidates for the position of judges (providing equal conditions for selection, the solution of organizational issues of selection, etc.); secondly, to complete and establish the special criteria that a candidate for a judge must meet, particular attention should be paid to the patriotism of the candidate, his ethical and moral qualities; thirdly, the selection should be based on the latest methodologies (foreign experience will be useful here), through which it will be possible to establish the candidate's suitability for the future position; fourthly, training should be carried out with a balance between the theoretical and practical parts of the training. It is underlined the necessity to use a polygraph when testing candidates for a position of judges. It is stressed that improving of the training organization should follow complexly in accordance with certain stages:

Stage 1 □ Research. During this stage, it is necessary to identify the problem areas of the modern training organization, which need to be eliminated, to substantiate the expediency of their changes, to identify the best options for mechanisms to eliminate problem areas;

Stage 2 □ Legislative. During this stage it is carried out the improvement or development of new legal provisions that should solve the problem at the normative level;

Stage 3 □ Implementation. At this stage, the organizational component of personnel training is changed, taking into account legislative changes.

It is proposed amendments to the Law of Ukraine «On the Judicial System and Status of Judges», it will be enable to improve the procedure for selecting of candidates for a judge's position; to improve procedural moments for the judges' evaluation and integrated assessment of the results of the evaluation in the further work of judges; to increase the effectiveness of the norms of disciplinary liability of judges; to take a few more steps to bring domestic legislation to regulate the institute of personnel providing for the courts of Ukraine to the EU standards.

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

LIST OF PUBLISHED WORKS

Articles in scientific professional journals

1. Dekalenko V. S. Principles of organization of personnel providing of the courts of Ukraine. *Economics. Finance. Law*. 2016. № 7. P. 26 –28.
2. Dekalenko V. S. Features of the legal status of officials of the courts of Ukraine. *Comparative and analytical law*. Uzhhorod. 2016. № 3. P. 137 – 140. URL: <http://www.pap.in.ua/index.php/arhiv-vidannja/71> (date of request: 15.05.2016).
3. Dekalenko V. S. Administrative and legal principles of personnel providing of the courts of Ukraine. *Sociology of law*. 2016. № 5-6(12-13). P. 72 – 77.
4. Dekalenko V. S. The attestation and its significance when checking the correspondence with the judge's professional level of an occupied position. *Economics. Finance. Law*. 2017. № 1/1. P. 15 – 18.
5. Dekalenko V. S. Ethical and moral bases in the activity of judges of Ukraine.

Economics. Finance. Law. 2017. № 2/2. P. 30 –33.

Article in international scientific publication

6. Dekalenko V. S. The experience of personnel providing of the judicial authorities in the United States of America. Slovak international scientific journal. 2017. № 7. Vol. 2. P. 64 – 68.

Speaking notes

7. Dekalenko V. S. Qualifying attestation of judges as one of the ways to overcome corruption in the judicial authorities. Round table devoted to the 67th anniversary of the adoption of the Universal Declaration of Human Rights: materials of the round-table scientific-practical table (Kyiv, December 10, 2015). Kyiv. 2015. P. 127 – 130.

8. Dekalenko V. S. Some aspects of providing a transparent personnel policy in the judicial authorities. Actual problems of fiscal policy of Ukraine: legal aspects: materials of the scientific and practical seminar «Corruption in SFS bodies of Ukraine: current state and directions of overcoming» (Irpın, December 2, 2015). Irpin. 2015. P. 21 – 22.

9.. Dekalenko V. S. Place of the High Qualifying Commission of Judges of Ukraine in the organization of personnel providing of courts. Socio-legal problems of access to information: international experience and Ukrainian realities: materials of the All-Ukrainian scientific and practical conference (Irpın, April 26, 2016). Irpin. 2016. P. 29 – 31.

10. Dekalenko V. S. International legal acts on the professionalism of personnel of the court. *Administrative Law and Process: History, Current Status, Prospects of Development*: Materials of the 2nd All-Ukrainian Scientific and Practical Conference (Kryvyi Rig, March 24, 2017). Kryvyi Rig. 2017. P. 48 – 50.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ФОРМУВАННЯ КАДРІВ ДЛЯ СУДІВ УКРАЇНИ.....	13
1.1. Сутність і поняття організації адміністративно-правового забезпечення формування кадрів для судів України.....	13
1.2. Принципи організації адміністративно-правового забезпечення формування кадрів для судів України на сучасному етапі.....	33
1.3. Теоретичні основи адміністративно-правового статусу посадових осіб судів України.....	47
Висновки до розділу 1.....	69
РОЗДІЛ 2. АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВІ АСПЕКТИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ КАДРІВ ДЛЯ СУДІВ УКРАЇНИ.....	72
2.1. Нормативно-правове забезпечення формування кадрів для судів України.....	72
2.2. Атестація суддів як адміністративно-правовий спосіб перевірки відповідності професійного рівня займаній посаді.....	87
2.3. Професійна підготовка кадрового персоналу судів України як чинник професійного становлення та основа ефективної діяльності.....	101
2.4. Етичні та моральні якості судді як основоположна засада в адміністративно-правовому забезпеченні формування кадрів для судів України.....	116
Висновки до розділу 2.....	132
РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ЩОДО АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ФОРМУВАННЯ КАДРІВ ДЛЯ СУДІВ УКРАЇНИ З УРАХУВАННЯМ ДОСВІДУ ЗАРУБІЖНИХ КРАЇН.....	135
3.1. Зарубіжний досвід адміністративно-правового забезпечення кадрами судових органів.....	135

3.2. Напрями вдосконалення адміністративно-правового забезпечення формування кадрів для судів України.....	162
Висновки до розділу 3.....	173
ВИСНОВКИ.....	177
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	184

ВСТУП

Обґрунтування вибору теми дослідження. 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.

У 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 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. Коптева, 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.

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

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.С. 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 вагоме 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. Доброчесність 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.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ФОРМУВАННЯ КАДРІВ ДЛЯ СУДІВ УКРАЇНИ

1.1. Сутність і поняття організації адміністративно-правового забезпечення формування кадрів для судів України

Незважаючи на колосальні перетворення в країні, складну економічну та політичну ситуації, ідея побудови в нашій державі системи правосуддя європейського зразка не втрачає своєї актуальності. Навіть навпаки, на сучасному етапі становлення України як демократичної та правової держави проблематика організації адміністративно-правового забезпечення формування кадрів для судів України висувається на передній план. Підтримує дані цілі і нова влада, яка розпочала свою діяльність після Революції Гідності, і члени якої у своїх висловлюваннях та діях все більшу увагу приділяють тематиці, пов'язаній з ефективністю здійснення правосуддя, вдосконаленням статусу суддів та судової влади в цілому.

Необхідно зазначити, що проблема, пов'язана з низькими якісними характеристиками суддівського корпусу не виникла одномоментно, вона розвивалася 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. Цьому сприяла командно-адміністративна система державного управління, яка поступово видозмінювалась протягом всього часу існування України як незалежної держави. Поява нової моделі державного управління докорінно змінює ставлення до функцій, обов'язків, прав та відповідальності службовців державних органів, змінює їх правовий статус, що у свою чергу обумовлює необхідність нових, якісно складніших вимог не лише до професійних і ділових якостей кандидатів на державну службу, а й до

морально-етичних. Також слід наголосити на необхідності відповідати негласним вимогам, що стосуються патріотичних якостей кандидатів на державну службу. Останніми особливо цікавиться населення країни в особі громадських організацій, які наголошують на необхідності очищення державної влади і здійснення громадського контролю над її діями.

Як влучно зазначив В.І. Ніконов: «Державна служба потребує припливу нових людей, здатних управляти по-новому відповідно до вимог ринкових відносин... Їх треба лише вміти знайти, об'єктивно оцінити їхні переваги, створити умови для професійного зростання» [82, с.521]. Ми повністю згодні з Н.І. Ніконовим і хочемо підкреслити той факт, що пошуком таких людей повинні безпосередньо займатися структурні підрозділи органів влади, які можна віднести до системи кадрового забезпечення. У зв'язку з цим постає питання про необхідність формування нової, науково обґрунтованої системи кадрового забезпечення державної служби, адекватної потребам сучасної України і українського суспільства. По-перше, оновлена система кадрового забезпечення повинна відповідати новій моделі державного управління, яка створюється в Україні після Революції Гідності. По-друге, система кадрового забезпечення повинна функціонувати у тісній співпраці з освітньою системою. Службовці державних органів повинні бути готові до соціально-економічних і політичних змін, викликаних прагненням України вступити в ЄС. До цих змін можна буде безболісно адаптуватися тільки в тому випадку, якщо на рівні ВНЗ, центрів підвищення кваліфікації та ін. забезпечуватиметься безперервність професійного та особистісного зростання людей, оскільки знання при високих темпах їх нагромадження і відновлення, характерних для сучасного етапу існування суспільства, досить швидко застарівають, втрачають актуальність і професійну цінність.

Таким чином, у період зміни моделі державного розвитку (тим більше, якщо ця зміна відбулася за короткий проміжок часу і в результаті суспільних потрясінь, становлення нових політичних і правових ідей, економічних та соціальних концепцій) кадрове забезпечення державної служби стає одним із

пріоритетних завдань, які визначають ефективність нової моделі державного розвитку. Не в останню чергу це відноситься і до адміністративно-правового забезпечення формування суддівського корпусу.

У науковій літературі часто можна зустріти висловлювання, які вказують на те, що якісне здійснення правосуддя в країні залежить, у першу чергу, від ефективного функціонування системи адміністративно-правового забезпечення формування кадрів для судів України, яке є комплексом організаційних заходів, що включають:

– професіональну підготовку і формування морально-етичних якостей у майбутніх працівників судових органів. Сюди ми можемо віднести не лише навчання студентів-юристів в інститутах і університетах (Інститут підготовки професійних суддів Національного університету «Одеська юридична академія»; Факультет підготовки професійних суддів Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого» та ін.), майбутніх кандидатів на заміщення посади суддів, а й підготовку та підвищення кваліфікації суддів у Національній школі Суддів України;

- процедуру прийому кандидата на посаду судді на службу;
- кар'єрне зростання судді;
- припинення служби.

Правильний добір кадрів, їх просування як «по горизонталі», так і «по вертикалі», безперервне підвищення фахового рівня, прагнення працювати в команді, орієнтир на результат – чи не найнадійніша запорука створення стабільно-гідного рівня морально-психологічного клімату у колективах [89, с.3].

Основне призначення та практична значущість процесу організації адміністративно-правового забезпечення формування кадрів для 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.

Для визначення сутності організації адміністративно-правового забезпечення формування кадрів для судів України, на наш погляд, важливо дослідити етимологію поняття «організація адміністративно-правового забезпечення формування кадрів для судів України».

Починаючи наш аналіз, підкреслимо, що в науці термін «організація» має декілька значень. Наприклад, академічний словник української мови зафіксував активне вживання терміну «організація» у наступних значеннях [142]:

- 1) дія за значенням організувати, організовувати і організуватися, організовуватися;
- 2) об'єднання людей, суспільних груп, держав на базі спільності інтересів, мети, програми дій і т. ін.;
- 3) особливості будови чого-небудь; структура;
- 4) фізичні й психічні особливості окремої особи.

У свою чергу, Великий економічний словник під терміном «організація» розуміє:

- 1) будова, влаштування чого-небудь;
- 2) сукупність людей, груп, об'єднаних для досягнення будь-якої мети, вирішення певної задачі на основі принципів поділу праці, розподілу обов'язків та ієрархічної структури; громадське об'єднання, державна установа;
- 3) складова частина управління, суть якої полягає в координації дій окремих елементів системи, досягненні взаємної відповідності функціонування її частин [15].

Для досягнення цілей нашого дисертаційного дослідження під терміном «організація» ми будемо розуміти третє його значення. Організація в адміністративно-правовому забезпеченні формування кадрів для судів України виступає в якості функції управління і включає в себе дві сторони, перша з яких характеризується упровадженням в діяльність управлінських рішень, а друга – побудовою і (або) вдосконаленням сукупності соціальних процесів і явищ, які утворюють соціальну систему. Оскільки кадрова діяльність в судових органах також є соціальною системою, то її організаційна частина, по суті, спрямована

на вирішення службових завдань, пов'язаних з раціональним використанням персоналу. Вона може розглядатися як система суб'єктів управління кадровими процесами в судових органах, з певним обсягом їх функцій і повноважень на законодавчому рівні.

Другим терміном у досліджуваному нами понятті є «кадри». Згідно з тлумачним словником С.І. Ожегова термін «кадри» має декілька значень:

- 1) постійний склад військових частин регулярної армії;
- 2) склад працівників тієї чи іншої галузі діяльності, виробництва. Інженерні, технічні, наукові кадри. Відділ кадрів (відділ підприємства, установи, що відає особовим складом) [153].

В Українському юридичному термінологічному словнику під кадрами у вузькому сенсі розуміється основний (штатний) склад кваліфікованих працівників підприємств, установ, партійних, профспілкових та інших громадських організацій певної галузі діяльності; в широкому – взагалі всі постійні (штатні) працівники [155]. Слід підкреслити, що кадрами у широкому розумінні зазвичай називають персонал організації чи підприємства.

Деякі вчені вкладають у поняття «кадри» інший сенс. Наприклад, Ю.О. Розенбаум визначає кадри як особливу категорію осіб, які займають посади в органах управління і беруть участь, відповідно до правового статусу посади, в управлінському процесі, спрямованому на реалізацію управлінських функцій, обумовлених компетенцією даного органу [137, с. 15]. На нашу думку, Ю.О. Розенбаум плутає поняття «кадри» з поняттям «кадри управління», оскільки тільки до кадрів управління можна віднести ту частину працівників, яка виконує будь-які функції в системі управління організацією або підприємством.

У даній дисертаційній роботі під кадрами ми будемо розуміти лише ту частину персоналу судових органів, яка безпосередньо займає посади суддів. Всі інші працівники судових органів: помічники суддів, секретарі, архіваріуси, адміністратори та інші будуть віднесені нами до персоналу.

Розглянувши сутність термінів «організація» і «кадри», перейдемо до розкриття сутності терміна «забезпечення». На думку Д.І. Ушакова, «забезпечення»:

- 1) означає дію з дієслова забезпечити, забезпечувати;
- 2) гроші, матеріальні засоби для існування, надані будь-кому з метою забезпечити його існування;
- 3) те, що служить запорукою, гарантією, забезпечує збереження, виконання чого-небудь [156, с. 558].

У свою чергу С.І. Ожегов тлумачить «забезпечення» як те, чим забезпечують кого або що-небудь (матеріальні цінності, гроші). Також він розкриває «забезпечення» через поняття «забезпечити» з наступними змістовими значеннями:

- 1) кого (що) чим. Забезпечити чимось у потрібній кількості;
- 2) кого (що). Надати достатні матеріальні засоби для існування;
- 3) що. Зробити цілком можливим, дійсним, реально здійсненим;
- 4) кого (що) від кого (чого). Захистити, охоронити [153].

Слід зазначити, що трактування аналізованого поняття, надане Д.І. Ушаковим і С.І. Ожеговим не відповідає тому змісту, який ми вкладаємо в розглянутий термін. На наш погляд, більш коректно і змістовно цей термін розкритий в академічному словнику української мови, де «забезпечення» розглядається через поняття «забезпечувати», яке пропонується вживати у наступних значеннях:

- 1) постачати щось у достатній кількості, задовольняти певні потреби кого-, чого-небудь;
- 2) створювати надійні умови для здійснення чого-небудь; гарантувати щось;
- 3) захищати, охороняти кого-, що-небудь від небезпеки [143].

Таким чином, під забезпеченням в аспекті нашого дисертаційного дослідження ми будемо розуміти здійснення заходів, спрямованих на створення надійних умов для ефективної кадрової політики в судових органах України.

Виходячи з наведених вище методологічних положень, спробуємо з'ясувати зміст поняття «організація адміністративно-правового забезпечення формування кадрів для судів України». Проте тут слід зазначити, що для отримання найбільш точного трактування даного поняття необхідно проаналізувати ознаки, які сукупно виражають сутність і зміст кадрового забезпечення судів. На нашу думку, для цього потрібно виділити напрями дослідження формування кадрів для судів України.

З напрямів дослідження, присвячених кадровому забезпеченню в аспекті нашої дисертаційної роботи можна виділити той, який стосується організації адміністративно-правового забезпечення формування кадрів для судів України стосовно вирішення певних завдань такого забезпечення. Тут існує два блоки питань:

1. Перший, пов'язаний з організацією функціонування системи адміністративно-правового забезпечення формування кадрів для судів України.

Даний блок включає в себе: планування і прогнозування у сфері організації адміністративно-правового забезпечення формування кадрів для судів України; аналіз ситуації у сфері організації кадрового забезпечення в судах; організація взаємодії судових органів України з державними та приватними установами, громадськістю, засобами масової інформації; інформаційне забезпечення організації кадрового забезпечення; контроль і оцінка роботи організації забезпечення формування кадрів для судів України.

2. Другий, пов'язаний з організацією системи адміністративно-правового забезпечення формування кадрів для судів України.

Даний блок включає в себе: цілі, завдання та принципи організації адміністративно-правового забезпечення формування кадрів для судів України; суб'єктів, які беруть участь в організації адміністративно-правового забезпечення формування кадрів для судів України, їх компетенцію та функції.

Перш ніж розглянути дані блоки, слід навести загальну (типову) організаційно-штатну структуру суду загальної юрисдикції (рис. 1.1.).

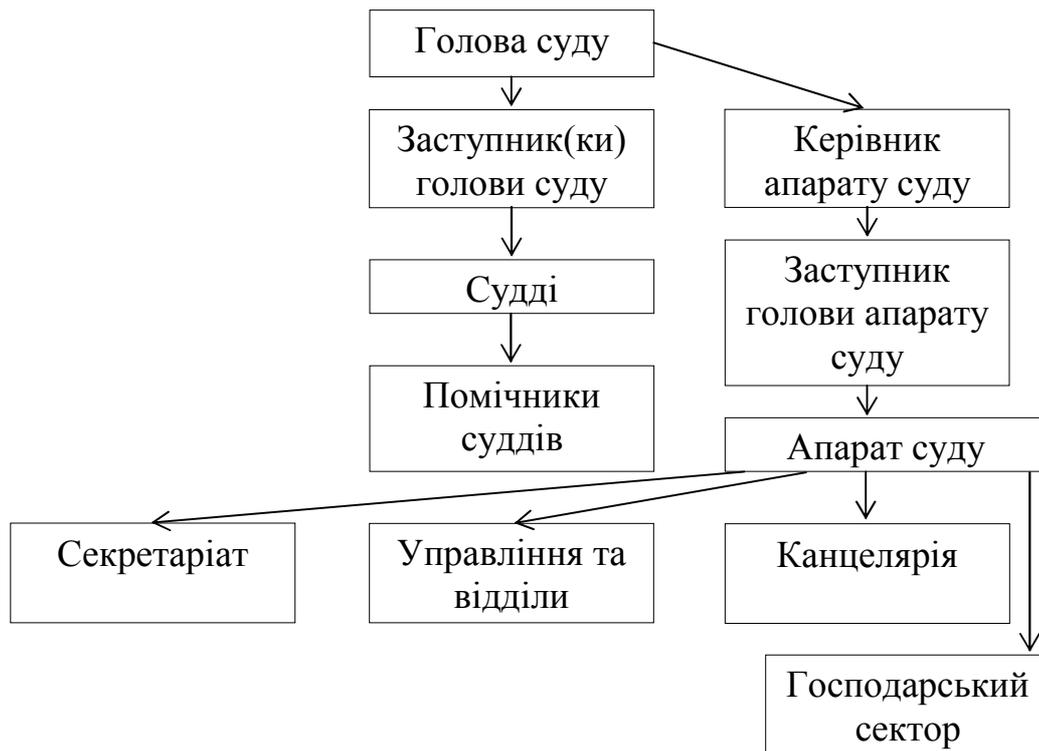


Рис. 1.1. Загальна (типова) організаційно-штатна структура суду загальної юрисдикції

Як ми бачимо з рисунка 1.1., голова суду представляє та очолює суд як орган державної влади у відносинах з іншими органами державної влади, органами місцевого самоврядування, а також з фізичними та юридичними особами. Зазвичай, голова суду має двох заступників, які здійснюють адміністративні повноваження, визначені головою суду. Голова суду контролює ефективність діяльності апарату суду, вносить подання стосовно призначення на посаду керівника апарату суду, заступника керівника апарату суду та щодо звільнення їх з посад, а також відносно застосування заохочень або накладення дисциплінарних стягнень відповідно до законодавства. Апарат суду очолює керівник апарату суду, який здійснює організаційне забезпечення суду, суддів і судового процесу та ін. Керівник апарату суду має заступника, який на час відсутності керівника апарату виконує його обов'язки. Безпосередньо в апараті суду створюється канцелярія, яка щоденно протягом робочого часу суду забезпечує прийняття, реєстрацію документів, що

подаються до суду тощо. До апарату суду входять секретарі судового засідання, судові розпорядники, консультанти, інші державні службовці, а також працівники, які виконують функції обслуговування апарату суду. В апараті суду можуть утворюватися управління та відділи (відділ виконання та документального забезпечення, відділ узагальнення судової практики, відділ аналітично-статистичної роботи та надання інформаційних послуг, відділ кадрової роботи та проходження державної служби, відділ ведення архівних справ, відділ служби судових розпорядників та матеріально-господарського забезпечення, відділ інформаційно-технічного забезпечення тощо). Відзначимо, що для кадрового та фінансового обслуговування до апарату суду прикріплюються помічники суддів, які забезпечують виконання суддею відповідних повноважень та сприяють здійсненню правосуддя.

Дана організаційно-штатна структура дозволяє повною мірою реалізувати в Україні судову владу, забезпечити усебічний, повний і ефективний розгляд та вирішення різних категорій справ, здійснити контроль за дотриманням законності, підвищити професійну майстерність суддів, а також реалізувати кадрову політику.

Кадрова політика – це генеральний напрямок кадрової роботи, що визначається сукупністю найважливіших, принципівих положень. Нині це – свідомо, цілеспрямована діяльність зі створення трудового колективу, який найкращим чином сприяв би поєднанню цілей і пріоритетів організації [26], підприємства, органу державної влади та їх співробітників. На сучасному етапі розвитку України одним із вирішальних чинників ефективності діяльності судових органів є забезпечення високої якості кадрової політики. Незважаючи на важливість кадрової політики, потрібно погодитись з Ю.В. Ковбасюком, К.О. Ващенком та Ю.П. Сурміним, які відзначають, що сьогодні в державі домінують кадрові процеси, характерні для перехідних періодів неврівноваженого стану держави і суспільства: ці процеси набули непередбачуваного, нелінійного характеру, оскільки зросла роль випадкових впливів на кадровий корпус держави; високою є змінюваність та плинність

кадрів; кваліфіковані кадри соціально не захищені; набула поширення корупція; при прийнятті на державну службу і її проходженні переважають політичні, а не ділові підходи ... На думку цих науковців, свідоме регулювання кадрових процесів можливе лише за умов наявності не тільки знань у керівників підприємств, установ, організацій, працівників державних органів про природу, структуру, спрямованість, особливості кадрових процесів на державному рівні, а й дієвої та ефективної системи науково обґрунтованих механізмів, технологій та ресурсів для впливу на ці процеси [30, с. 10]. Ми повністю підтримуємо вищенаведену думку, зважаючи на те, що кадрову політику слід віднести до найбільш важливого елементу організації всієї службової діяльності будь-якого державного органу, в тому числі й судового.

Метою кадрової політики в судових органах України є формування патріотичного, високопрофесійного, оптимально збалансованого суддівського корпусу, який найбільш повно відповідав би не лише сучасному європейському вектору розвитку нашої держави, але й прогнозованим соціально-політичним, економічним умовам, в яких країна може опинитися в майбутньому, та був би здатний, у свою чергу, ефективно вирішувати поставлені перед ним завдання, пов'язані із здійсненням правосуддя.

Підкреслимо, що сучасне українське суспільство вже давно усвідомило важливість демократичного правосуддя в країні, й останніми роками вимагало привести якісну складову суддівського корпусу відповідно до європейських стандартів. Йдучи назустріч народу, президентом України П. Порошенком і його командою був розроблений президентський проект змін до Конституції в частині судової реформи. Даний проект був схвалений Верховною Радою України 2 лютого 2016 року у першому читанні. Після необхідних доопрацювань Закон «Про внесення змін до Конституції України (щодо правосуддя)» від 02.06.2016 р. № 1401-VIII [113], був прийнятий Верховною Радою України у другому читанні. Важливість змін, які відбудуться в судовому корпусі завдяки прийнятому Закону, важко переоцінити. Зміни, по-перше, дозволяють провести переатестацію суддівського корпусу та оновити значну

його частину; по-друге, знімають повну недоторканність із суддів: відтепер суддя матиме недоторканність лише відносно завершених справ або справ, які ще знаходяться в його провадженні, а у всіх інших аспектах суддя нестиме відповідальність; по-третє, передбачається багаторівнева перевірка суддівського корпусу на предмет причетності до корупційних коштів або корупційних махінацій; по-четверте, змінено та скорочено перелік основних вимог, які висуваються до кандидата на посаду судді тощо.

Прийняття даного Закону було спрямовано, у першу чергу, на забезпечення системності, повноти, чіткості й несуперечливості конституційного регулювання судової влади, проведення реформи, спрямованої на її перезавантаження. Як зазначив П. Порошенко на прес-конференції (організованої наступного дня після прийняття ВРУ Законопроекту № 3524), що головне в цій реформі? Це відновлення справедливості, відновлення правди, яку неможливо повернути в життя людей без справедливості, без змін в судах. Це завершення масштабного перезавантаження всіх гілок влади. Ви пам'ятаєте, що після Революції Гідності відбулися президентські вибори, після цього відбулися парламентські вибори, які перезавантажили законодавчу гілку влади, місцеві вибори, після цього було перезавантаження Уряду і сьогодні, після вчорашнього голосування, розпочинається перезавантаження останньої - судової гілки влади [24].

Таким чином, ми можемо відзначити, що прийняті зміни до Конституції України змінюють кадрову політику держави щодо суддівського корпусу. До того ж слід підкреслити той факт, що сама судова реформа ініційована Законом складається з декількох етапів:

- 1) безпосередньо конституційні зміни (при цьому, сама суть Конституції та її норм полягає в регулюванні основних положень і встановленні концептуальних основ);
- 2) зміни в закони, які будуть прийняті на основі положень Конституції з метою їх розширення;

3) безпосередня реалізація прийнятих норм (у тому числі новоствореними органами) [163].

На даному етапі ми не можемо з упевненістю сказати, яким чином покаже себе реалізація нових норм на практиці і чи буде судова реформа успішною. Адекватні висновки ми зможемо зробити тільки через півроку – рік, коли будуть прийняті й апробовані закони 2-го етапу цієї реформи.

Повертаючись до специфіки кадрової політики, яка використовується в судових органах України, слід зазначити, що в якості її ключових елементів розглядаються концепції та стратегії управління кадрами. У загальному значенні в науці управління під «концепцією управління персоналом²» розуміється система теоретико-методологічних поглядів на розуміння й визначення сутності, змісту, цілей, завдань, критеріїв, принципів і методів управління персоналом, а також організаційно-практичних підходів до формування механізму її реалізації в конкретних умовах функціонування організацій. Концепція управління персоналом включає в себе три складових елементи, зокрема: формування системи управління персоналом, розробку методології управління персоналом та розробку технології управління персоналом. Основу концепції управління персоналом організації в сучасних умовах становлять зростаюча роль особистості працівника, знання його мотиваційних установок, вміння їх формувати і спрямовувати відповідно до завдань, які стоять перед організацією [162, с.249]. Кадрова політика в судових органах є інституціональним утворенням і базується, виходячи із системного підходу, на організаційній, правовій, економічній та соціально-психологічній основах.

В організації адміністративно-правового забезпечення формування кадрів для судів України беруть участь наступні спеціальні суб'єкти:

1. Вища рада правосуддя (до 12 січня 2017 року – Вища рада юстиції);
2. Державна судова адміністрація;

² В даному випадку ми можемо поставити знак рівності між «персоналом» в загальноуправлінському аспекті і «кадрами» в аспекті нашого дисертаційного дослідження.

3. Вища кваліфікаційна комісія суддів України.

Згідно ст. 1 Закону України «Про Вищу раду правосуддя» від 21.12.2016 р. № 1798-VIII, Вища рада правосуддя є колегіальним, незалежним конституційним органом державної влади та суддівського врядування, який діє в Україні на постійній основі для забезпечення незалежності судової влади, її функціонування на засадах відповідальності, підзвітності перед суспільством, формування добросовісного та високопрофесійного корпусу суддів, додержання норм Конституції і законів України, а також професійної етики в діяльності суддів і прокурорів [114]. Вища рада правосуддя (ст. 3 Закону України «Про Вищу раду правосуддя»):

- 1) вносить подання про призначення судді на посаду;
- 2) ухвалює рішення стосовно порушення суддею чи прокурором вимог щодо несумісності;
- 3) забезпечує здійснення дисциплінарним органом дисциплінарного провадження щодо судді;
- 4) утворює органи для розгляду справ щодо дисциплінарної відповідальності суддів;
- 5) розглядає скарги на рішення відповідних органів про притягнення до дисциплінарної відповідальності судді чи прокурора;
- 6) ухвалює рішення про звільнення судді з посади;
- 7) надає згоду на затримання судді чи утримання його під вартою чи арештом;
- 8) ухвалює рішення про тимчасове відсторонення судді від здійснення правосуддя;
- 9) вживає заходів щодо забезпечення авторитету правосуддя та незалежності суддів;
- 10) ухвалює рішення про переведення судді з одного суду до іншого, рішення про відрядження судді до іншого суду того самого рівня і спеціалізації;
- 11) ухвалює рішення про припинення відставки судді;
- 12) погоджує кількість суддів у суді.

Вища рада правосуддя (далі – ВРП) утворилась в наслідок судової реформи шляхом реформування ВРП. Повноваження ВРП при цьому були значно розширені. Наприклад, до них було віднесено питання призначення та переведення суддів. Незважаючи на те, що утворення ВРП планувалось не пізніше 30 квітня 2019 року офіційне її «народження» припало на 12 січня 2017 року.

Наступним органом, який бере участь в організації адміністративно-правового забезпечення формування кадрів для судів України, є Державна судова адміністрація України (далі – ДСА України). ДСА України є органом в системі судової влади, діяльність якого підзвітна з'їзду суддів України. ДСА України здійснює організаційне забезпечення діяльності органів судової влади з метою створення належних умов функціонування судів і діяльності суддів, представляє суди у відносинах з іншими органами державної влади, органами місцевого самоврядування у межах повноважень, встановлених законом [97]. Необхідно зазначити, що ДСА України приймає безпосередню участь у забезпеченні судових органів кваліфікованими працівниками для апарату судів, а не для суддівського корпусу. Але деякі повноваження ДСА України, такі як: забезпечення належних умов діяльності судів загальної юрисдикції, Вищої кваліфікаційної комісії суддів України, Національної школи суддів України та органів суддівського самоврядування у межах повноважень визначених Законом України «Про судоустрій і статус суддів»; вивчення практики організації діяльності судів, розробка і внесення у встановленому порядку пропозицій щодо їх удосконалення дають нам можливість віднести ДСА України також до переліку органів, які беруть участь у адміністративно-правовому забезпеченні формування кадрів для судів України.

Для підтримки високого рівня кваліфікації суддівського корпусу, а також для контролю над моральними і етичними якостями суддів у нашій країні функціонує такий орган, як Вища кваліфікаційна комісія суддів України. Даний орган влади виділяється серед інших тим, що з самого початку свого існування він функціонував на громадських засадах і лише після прийняття Верховною

Радою України Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 07.07.2010 р. № 2453-VI [109] отримав статус постійно діючого органу в системі судоустрою України. Визначений правовий статус Комісії створив умови для забезпечення стабільного, своєчасного та якісного наповнення судів професійними кадрами, ефективного й об'єктивного розгляду питань про дисциплінарну відповідальність суддів [45]. Вища кваліфікаційна комісія суддів України має велике коло повноважень, яке визначає її особливе місце серед суб'єктів, що здійснюють організацію адміністративно-правового забезпечення формування кадрів для судів України. Основними серед таких повноважень є наступні:

- проведення обліку даних про кількість посад суддів у судах загальної юрисдикції, у тому числі вакантних;
- проведення добору кандидатів для призначення на посаду судді вперше, у тому числі організація проведення щодо них спеціальної перевірки відповідно до закону та прийняття кваліфікаційних іспитів;
- внесення до Вищої ради правосуддя рекомендацій про призначення кандидата на посаду судді для подальшого внесення відповідного подання Президентові України;
- надання рекомендацій про обрання на посаду судді безстроково або відмова у наданні такої рекомендації;
- внесення подання про переведення судді відповідно до Закону України «Про судоустрій і статус суддів»;
- визначення потреби у державному замовленні на професійну підготовку кандидатів на посаду судді у Національній школі суддів України;
- затвердження порядку проходження спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді;
- проведення кваліфікаційного оцінювання суддів;
- прийняття рішення про відсторонення судді від посади у зв'язку із притягненням до кримінальної відповідальності (на підставі вмотивованого клопотання Генерального прокурора України);

– розгляд в порядку дисциплінарного провадження звернення стосовно суддів місцевих та апеляційних судів з підстав, визначених Законом України «Про судоустрій і статус суддів»;

– прийняття рішення за результатами дисциплінарного провадження і за наявності підстав застосування до суддів місцевих та апеляційних судів дисциплінарних стягнень;

– забезпечення ведення суддівського досьє тощо.

По суті, Вища кваліфікаційна комісія суддів України є «судом для суддів» оскільки від неї залежить більшість питань щодо присвоєння статусу судді вперше, призначення судді на посаду, припинення повноважень судді тощо.

В структурі Вищої кваліфікаційної комісії суддів утворена та функціонує Національна школа суддів України (далі – НШС України). Згідно ст. 105 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» НШС України здійснює:

- 1) спеціальну підготовку кандидатів на посаду судді;
- 2) підготовку суддів, у тому числі обраних на адміністративні посади в судах;
- 3) періодичне навчання суддів з метою підвищення рівня їхньої кваліфікації;
- 4) проведення курсів навчання, визначених кваліфікаційним або дисциплінарним органом, для підвищення кваліфікації суддів, які тимчасово відсторонені від здійснення правосуддя;
- 5) підготовку працівників апаратів судів та підвищення рівня їхньої кваліфікації;
- 6) проведення наукових досліджень з питань удосконалення судового устрою, статусу суддів і судочинства;
- 7) вивчення міжнародного досвіду організації та діяльності судів;
- 8) науково-методичне забезпечення діяльності судів, Вищої кваліфікаційної комісії суддів України та Вищої ради правосуддя [112].

Проводячи державну кадрову політику в масштабах усієї країни, Вища кваліфікаційна комісія Суддів України працює з суддівськими кадрами,

організує кадрову роботу, несе персональну відповідальність за її стан. Масштабність кадрових проблем, різноманітність напрямків кадрової роботи продиктували необхідність створення Національної школи суддів України. НШС України розпочала свою роботу на початку 2011 року, в 2013 році вона почала здійснювати підготовку кандидатів на посаду суддів. Тоді ж Національна школа суддів України підготувала 630 осіб, більшість з яких були призначені на посади суддів вперше.

Поряд з традиційною роботою НШС України – підготовка суддів та кандидатів на посаду суддів у професійному аспекті, все більшого значення в її діяльності набувають питання підвищення психологічної стійкості кадрів, оцінки не тільки їх особистих і ділових якостей за допомогою сучасних наукових методів, але й оцінки психіки та психологічної сумісності суддів із займаною посадою. У зв'язку з цим, в 2014 році у НШС України була розпочата робота щодо професійної психологічної підготовки кандидатів на посаду судді, а також діючих суддів. Для цього була затверджена Концепція професійної психологічної підготовки та створено відділ науково-методичного супроводження психологічної підготовки суддів, робота якого спрямована на розвиток і поглиблення психологічної готовності майбутніх суддів до суддівської діяльності, а також профілактику їх професійної деформації і недопущення розвитку синдрому професійного вигорання [104].

Протягом 2010 – 2015³ років в Національній школі суддів України у встановленому порядку було проведено підготовку та здійснено періодичне навчання 35 342 судді, у тому числі:

- підготовка суддів, призначених на посаду судді вперше – 6 811 суддів;
- підготовка суддів, обраних на посаду судді безстроково – 4 889 суддів;
- підготовка суддів, обраних на адміністративні посади в судах – 1 374 суддів;
- періодичне навчання суддів з метою підвищення рівня їх кваліфікації – 22 268 суддів [104].

³ Мається на увазі не весь 2015 р., а тільки 9 місяців 2015 р.

Серед позитивних моментів слід відзначити введення практики підготовки суддів Верховного Суду України (далі – ВСУ). У 2015 році вперше в історії існування Національної школи суддів України було проведено підготовку 40 суддів ВСУ.

Розглянутих вище суб'єктів організації адміністративно-правового забезпечення формування кадрів для судів України можна визначити як систему, що складається із сукупності елементів, взаємопов'язаних між собою та із зовнішнім середовищем, які забезпечують кадрову складову судових органів і носять комплексний характер. Дана система для виконання покладених на неї завдань на всіх рівнях управління виробляє ефективні заходи щодо реалізації державної кадрової політики в структурі судових органів, здійснює розробку та виконання програм кадрового забезпечення судових органів, організацію підбору, розстановки, підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів, роботу з виховання та морально-психологічної підготовки, захисту прав і законних інтересів представників суддівського корпусу. Крім того, здійснює планування і прогнозування потреби в кадрах, інформаційно-аналітичну діяльність, підвищення професіоналізму співробітників, і на цій основі сприяє вдосконаленню їх службової діяльності.

Аналіз кадрової ситуації свідчить про підвищення рівня проведеної роботи щодо забезпечення виконання завдань, які стоять на шляху досягнення цілей кадрової політики. Незважаючи на це, стабілізації кадрової ситуації в суддівському корпусі ще не спостерігається, а рівень довіри населення країни до суддів і судової системи залишається на мінімальному рівні, про що свідчать соціальні опитування, проведені серед громадян України. Наприклад, за опитуванням, проведеним соціологічною службою Центру Разумкова у 2015 році, судам зовсім не довіряють 45,4 %, скоріше не довіряють 36 % опитаних [176]. Згідно даних компанії GFK за 2015 рік, баланс довіри населення до судової влади знаходиться на рівні 5 % (довіряють / швидше довіряють). У свою чергу 79 % респондентів зовсім / скоріше не довіряють судовій владі України [177]. За даними соціологічних досліджень «Фонду демократичні

ініціативи імені Ілька Кучеріва» за 2015 рік, судам зовсім не довіряють 51,4 % опитаних, переважно не довіряють 28,8 % респондентів [178]. Таким чином, ми бачимо, що підвищення рівня проведеної роботи по досягненню цілей кадрової політики в короткостроковій перспективі не сприяє підвищенню рівня довіри населення країни до судової системи. На нашу думку, слід навести основні причини недовіри, які відзначались респондентами. Найбільш частими були відповіді:

- прості громадяни не можуть захистити в суді свої права, якщо їх порушила держава / можновладці;
- мені / моїм близьким / знайомим відомі факти корупції в судах;
- я / мої близькі не змогли домогтися в суді справедливого рішення / захисту своїх прав;
- судді залежні у своїх рішеннях від влади / лобістів;
- робота судів погано організована, багато тяганини / бюрократизму.

У зв'язку з тим, що корупція, бюрократизм, залежність суддів є одними з головних причин, які викликають недовіру у населення країни і підривають престиж судових органів, вирішення кадрової проблеми неможливе без комплексної реформи судової системи України. Одним з нововведень цієї реформи повинно стати впровадження практики застосування поліграфа «детектора брехні» при перевірці кандидатів на посаду суддів.

Потрібно зазначити, що у окремих державах існують вимоги щодо обов'язкового проходження перевірок на «детекторі брехні» для державних службовців. У деяких країнах на урядовому рівні серйозно розглядають питання введення таких вимог з метою запобігання та виявлення серед державних чиновників фактів корупції, розголошення державних секретів, різних протиправних дій, особливо пов'язаних з терористичною діяльністю, оберігаючи інтереси суспільства і держави [12, с. 370-371]. Наголосимо, що практика застосування поліграфа при прийомі на роботу в державні структури вже випробувана в Україні. Наприклад, згідно ч. 2 ст. 50 Закону України «Про Національну поліцію» від 02.07.2015 р. № 580-VIII громадяни України, які

виявили бажання вступити на службу до поліції, за їхньою згодою проходять тестування на поліграфі [111].

Використання поліграфа в різних аспектах кадрової роботи та розслідуваннях дозволяє не лише знайти винного, але і захистити невинних від необґрунтованих підозр на їх адресу. Тому впровадження поліграфних перевірок у кадровій роботі державних органів буде навіть вигідно для чесних, що не заплямували себе корупційною діяльністю службовців [12, с. 371]. Але при застосуванні поліграфу при прийомі на роботу потрібно розуміти, що це вторинна процедура. Її необхідно використовувати тільки в комплексі з іншими.

Наступним нагальним питанням є підвищення іміджу судді серед населення, при цьому варто розділяти імідж професії судді та імідж безпосередньо самого судді. В Україні склалася парадоксальна ситуація, за якої професія судді вважається привабливою і високооплачуваною, але при цьому ті, хто вже став суддею, викликають стійку недовіру і ворожість у населення. Настав час підвищити рівень організації взаємодії судових органів України з громадськістю та засобами масової інформації.

Оскільки основною проблемою є негативне ставлення населення до судді як особистості, то важливе значення в системі організації адміністративно-правового забезпечення формування кадрів для судів України має процес формування особистості судді, оскільки від його моральних, етичних, розумових та інших якостей будуть залежати результати його службової діяльності, а згодом – і ставлення до нього з боку населення. Законодавець, наділяючи суддю широким спектром повноважень, одночасно ставить перед судовими органами завдання з підготовки і виховання суддівського корпусу, здатного гідно виконувати покладені на нього обов'язки. Більш детально етичні та моральні якості судді як основоположні засади адміністративно-правового забезпечення формування кадрів для судів України будуть розглянуті нами в наступному розділі нашого дисертаційного дослідження.

У свою чергу слід підкреслити той факт, що нормативно-правове регулювання проходження служби в судових органах України також є складовою частиною, що забезпечує законність службової діяльності кожного представника суддівського корпусу, і визначає початок і закінчення даної діяльності. Це дозволяє стверджувати, що організація судового процесу та участь у ньому судді має під собою правову основу. У зв'язку з тим, що правосуддя, яке здійснюється суддями, пов'язане з різними обмеженнями прав і свобод громадян, питання правового регулювання організації адміністративно-правового забезпечення формування кадрів для судів України має важливе значення. Таким чином, викладене вище дозволяє включити зазначений аспект до предмету даного дисертаційного дослідження, його правова основа буде проаналізована нами в наступному розділі дисертації.

Підсумовуючи все викладене в даному підрозділі дисертації, а також розглянувши найбільш характерні ознаки, які виражають сутність і зміст адміністративно-правового забезпечення формування кадрів для судів України, можна сформулювати наукове визначення організації адміністративно-правового забезпечення формування кадрів для судів України. На наш погляд, під цим визначенням слід 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.

1.2. Принципи організації адміністративно-правового забезпечення формування кадрів для судів України на сучасному етапі

Правові відносини у процесі організації адміністративно-правового забезпечення формування кадрів для судів України неможливі без урахування усталених принципів. Терміном «принцип» (від лат. *principium*) позначається те, що лежить в основі будь-якої сукупності явищ, понять, фактів [13, с. 549].

Принцип, по суті є центральним поняттям, першоосною, підставою системи, що представляє, у першу чергу, узагальнення окремого положення на всі явища тієї сфери, з якої даний принцип абстрагований і дозволяє комплексно описати передбачувані властивості й характеристики об'єкта дослідження.

Необхідно підкреслити, що осмислення того чи іншого феномену завжди вимагає визначення його принципів. Неможливо вивчити явище, не усвідомивши його першооснов. Про цінність категорії «першооснов» зазначав ще Платон, висловлюючи думку про те, що не пізнавши початку, не пізнаєш і цілого, оскільки все те, що виникає за необхідності, повинно виникати з деякого початку [132, с. 365]. Закономірно, що проблема принципів у будь-якій галузі права постійно знаходиться в центрі наукових пошуків та дискусій. Методологія, спрямування мети дослідження при цьому дуже різноманітні, а спектр питань, які виникають при вивченні основних засад, дуже великий. Проте, вихідні положення окремих юридичних інститутів досліджені значно менше. Можна констатувати, що ні на монографічному, ні на дисертаційному рівнях проблема принципів організації адміністративно-правового забезпечення формування кадрів для судів України не досліджувалася. Більше того, майже не здійснювалися спроби теоретично обґрунтувати дану класифікаційну групу принципів, хоча для цього, як на наш погляд, існують вагомні передумови.

Ми вважаємо, що те, на яких ідейних підставах базується організація адміністративно-правового забезпечення формування кадрів для судів України, якими вищими вказівками керується, які імперативи здатні вирішити колізії норм, що виникають у процесі реалізації та механізмі здійснення кадрового забезпечення – це далеко не пусті питання. Тому пізнати суть процесу організації адміністративно-правового забезпечення формування кадрів для судів України можливо, лише усвідомивши його основоположні засади – принципи. Таким чином, подібні специфічні дослідження цінні тим, що вони є прямими провідниками волі законодавця до реального досягнення правових цілей. Отже, принципи організації адміністративно-правового забезпечення формування кадрів для судів України потребують найретельнішого осмислення

та диференціації. Підкреслимо, що для виявлення вказаних принципів необхідно виробити дієву методику. Саме у виробленні адекватного інструментально-методологічного підходу криється одна з найбільших складностей, оскільки питання щодо критеріїв виявлення принципів організації адміністративно-правового забезпечення формування кадрів для судів України пов'язане з розумінням їх функціональної, практичної суті, і, як самостійна проблема, ще не досліджувалося.

Визначальними у даному випадку є дві характеристики, перша з яких пов'язана з тим, що при виявленні принципів необхідно апелювати до правових реалій сучасної України; це мають бути положення, що базуються на системі юридичних понять, освоєних юридичною доктриною, які увійшли до правового обігу. Інакше вони можуть створити надмірно широке поле для тлумачення, а при застосуванні призведуть до суб'єктивізму та судового свавілля.

Друга характеристика пов'язана із сприйняттям організації адміністративно-правового забезпечення формування кадрів в їх цілепокладаючій динаміці. Отже, визначальним критерієм для виявлення принципів організації адміністративно-правового забезпечення формування кадрів необхідно визнати здатність вказаних положень різносторонньо характеризувати процес відбору, підготовки та підвищення кваліфікації суддів, а також окреслити ідеальну модель їх застосування.

Зазначена вище постановка питання актуалізує поняття мети здійснення організації адміністративно-правового забезпечення формування кадрів як процесу, руху. Оскільки основною метою організації адміністративно-правового забезпечення формування кадрів є досягнення фактичного результату, отримання судами України достатньої кількості кваліфікованих кадрів, своєчасно прийнятих на необхідні посади, то триєдність понять «мета – принципи організації – організація адміністративно-правового забезпечення формування кадрів», слід визнати принципово важливою з практичної та методологічної точок зору.

Принципами організації адміністративно-правового забезпечення формування кадрів є, на наш погляд, ті основоположні керівні засади, які всебічно характеризують та моделюють процес досягнення мети щодо формування високопрофесійного, стабільного і оптимально збалансованого кадрового корпусу судових органів України, який найбільш повно відповідає сучасним вимогам і здатний ефективно здійснювати правосуддя. Вони відображають об'єктивні умови розвитку не лише всієї судової системи, а й України та суспільства в цілому (на яких вони впливають і в яких реалізуються). Незважаючи на те, що принципи організації адміністративно-правового забезпечення формування кадрів не мають конкретного переліку і фіксації в окремій статті закону, вони розпорошені по статтях нормативно-правових актів різної юридичної сили. Зазначимо, що закріплення принципу організації адміністративно-правового забезпечення формування кадрів в законодавчому акті не є визначальним фактором. Ми повністю погоджуємося з Р.В. Ігоніним, який відстоює тезу, що в основу визнання чи невизнання окремого положення принципом права має бути покладено не критерій його закріплення чи незакріплення в нормах права, а критерій реальності, дієвості та визначальності його впливу на ключові якості певної галузі права або права в цілому. Відповідно до позиції науковця, будь-яка засада, базис, які справляють відчутний, визначальний, скеровуючий та впорядковуючий вплив на правові норми, мають визнаватися принципом права незалежно від їх визначення і закріплення нормативно [81, с. 182].

Принципи організації адміністративно-правового забезпечення формування кадрів можуть бути виведені із загальних принципів державної кадрової політики, які, як зазначається в науковій літературі [150, с. 66], є основними теоретичними ідеями (теоретичним виразом практичного руху), що відображають об'єктивні закономірності розвитку суспільства і держави та визначають бажаний напрямок управлінської діяльності. Наприклад, професор Л.М. Колодкін [53, с. 26-28] в якості принципів у державній кадровій політиці Російської Федерації виділяє наступні:

– науковість і реалістичність кадрової політики. Даний принцип диктує необхідність упровадження новітніх досягнень науки і техніки у процес реалізації кадрової політики, і одночасно вимагає як урахування потреби суспільства в кадрах тієї чи іншої кваліфікації, так і реальних можливостей її задоволення;

– системність і комплексність вирішення кадрових проблем. Американські спеціалісти з управління персоналом люблять говорити, що в роботі з кадрами, як і у грі в гольф, не можна виділяти найважливішу частину розмаху при ударі. Немає жодного елемента системи роботи з кадрами, який був би важливішим за інший;

– загальність і багаторівневий характер кадрової політики, що передбачає єдність цілей, форм, методів, технологій роботи з кадрами у поєднанні з диференційованим підходом до реалізації кадрових програм з урахуванням особливостей сфер державного управління (галузевою специфікою) регіонами, самостійністю суб'єктів Федерації;

– перспективність, характер кадрової політики і врахування віддалених соціальних наслідків її зміни;

– демократичність і врахування думки колективу при вирішенні кадрових проблем;

– гнучкість і новаторство в роботі з кадрами, врахування історичного вітчизняного досвіду й зарубіжної практики;

– соціальна рівність і рівний доступ до державної служби;

– духовність і гуманізм у кадровій політиці повинні забезпечувати захист конституційних прав і свобод людини і громадянина, реалізацію вимог щодо гармонійного поєднання інтересів людини, держави і суспільства, індивідуальних, групових та інших інтересів соціумів;

– правова й соціальна захищеність здійснюється на підставі та в рамках діючого законодавства, і забезпечує законність та соціальну справедливість вирішення кадрових питань.

Зазначений перелік принципів державної кадрової політики не можна вважати вичерпним, але його цілком можливо використовувати в цілях нашого дисертаційного дослідження. Відштовхуючись від принципів Л.М. Колодкіна, виділимо принципи організації адміністративно-правового забезпечення формування кадрів для судів України і зупинимося на короткій характеристиці окремих, найбільш, на наш погляд, важливих.

Принцип законності.

Законність є універсальним правовим принципом, який знайшов своє нормативне втілення у численних законах і кодексах. Також він закріплений в ч. 2 ст. 19 Конституції України та означає, що органи державної влади та органи місцевого самоврядування, їх посадові особи зобов'язані діяти лише на підставі, в межах повноважень та у спосіб, що передбачені Конституцією та законами України [55]. При цьому принцип законності, проголошений Конституцією України, одночасно є загальноправовим, міжгалузевим і галузевим принципом права.

Законність – такий стан життя суспільства, при якому існує якісне, несуперечливе законодавство, а прийняті в установленому порядку норми права шануються і виконуються органами влади, посадовими особами, організаціями та громадянами [32, с. 243].

Принцип законності містить базову вимогу щодо необхідності підпорядкування організації адміністративно-правового забезпечення формування кадрів судових органів нормам права. В сучасних умовах, що склалися в нашій країні, розуміння даного принципу набуває нового змісту, пов'язаного з розумінням законності не просто як правового режиму дотримання правових норм, а і як вимоги до справедливості та законності їх самих.

Правова і демократична держава, на побудову якої в Україні спрямовані всі сили, є особливим типом держави, наділеним такою властивістю як «право», тобто правовою природою. Право в даному випадку розцінюється вже не як похідний елемент держави, її породження, а як певна незалежно існуюча ознака

держави. У зв'язку з цим, правова ознака відносно організації адміністративно-правового забезпечення формування кадрів судових органів може розглядатися тільки з позицій юридичного підходу. Виходячи з цього, змістовна характеристика принципу законності полягає у:

- дотриманні та виконанні норм Конституції України, Законів України та інших нормативно-правових актів при організації кадрового забезпечення;
- захисту прав і свобод суддів при їх відборі, підготовці, просуванні по службі, підвищенні кваліфікації та ін.;
- дотриманні правових вимог і процедур, які виникають при організації адміністративно-правового забезпечення формування кадрів для судів України;
- знанні суб'єктами організації кадрового забезпечення норм законодавства України та їх правильному застосуванні.

Оскільки принцип законності включає в себе вимогу чіткого виконання закону, то слід враховувати, що одним виданням закону не можна забезпечити необхідний правопорядок. Важливо не лише створити хороший закон, який всебічно враховує потреби суспільного розвитку в тій чи іншій сфері відносин, а й забезпечити правильне застосування цього закону на практиці, безумовне виконання його всіма зобов'язаними особами [32, с. 242]. Необхідно підкреслити той факт, що на практиці все частіше зустрічаються ситуації, коли прийняті рішення, пов'язані з обмеженням соціальних прав суддів, їх звільненням, переміщенням з одного суду до іншого і т.д., не відповідають закону. У зв'язку з цим, ми пропонуємо співробітникам суб'єктів, які беруть участь в організації адміністративно-правового забезпечення формування кадрів для судів України, приділяти більшу увагу впровадженню принципу законності у свою діяльність.

Принципи демократизму, гласності та рівноправності.

У правовій державі принцип демократизму пронизує всю систему права. Безпосереднє вираження він знаходить у правових нормах, що регулюють порядок організації та діяльності органів державної влади та визначають правове становище особи, характер її відносин із державою [160]. 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 адміністративно-правовим забезпеченням формування кадрів судових органів, їх відкритість та підконтрольність громадським і цивільним інститутам.

Демократизм, як принцип організації адміністративно-правового забезпечення формування кадрів для судів України можна характеризувати:

- можливістю колегіального вирішення питань, пов'язаних із адміністративно-правовим забезпеченням формування кадрів для судів України з урахуванням думки громадськості;

- наявністю конкурсу при відборі кандидатур у процесі призначення на посади суддів, а також при проведенні атестацій, підвищенні кваліфікації, просуванні по службі і т.п.;

- відсутністю дискримінації суддів і кандидатів на посаду судді;

- раціональністю співвідношення виборності та призначення осіб на посаду судді;

- підзвітністю і підконтрольністю суб'єктів організації адміністративно-правового забезпечення формування кадрів для судів України та їх співробітників – громадськості.

Таким чином, у кадровій політиці, що реалізовується в судових органах України, даний принцип може розглядатися як система поглядів, ідей, вказівок, орієнтованих на створення необхідних умов не лише для рівної можливості для громадян України зайняти посаду судді, а й для надання громадянам права створювати недержавні громадські об'єднання з метою забезпечення контролю за кадровою політикою держави. У цьому аспекті принцип демократизму тісно переплітається з принципом гласності та рівноправності. Принцип гласності передбачає відкритість служби в судових органах, доступність до неї кожного, хто відповідає встановленим вимогам на посаду судді.

Гласність передбачає право громадськості на повну та достовірну інформацію стосовно роботи з суддівськими кадрами та участь кожної

зацікавленої особи у вирішенні питань, що стосуються її законних інтересів. Реалізація принципу гласності дозволяє реалізувати право кожного на інформацію. Реалізація права на доступ до публічної інформації – це гарантована національним законодавством та міжнародними правовими актами можливість кожного отримувати безпосередньо від суб'єктів владних повноважень, а також організацій, підприємств, громадських об'єднань, що виконують специфічні функції та/або повністю чи частково фінансуються з бюджету, офіційні документи про їх діяльність та можливість знайомитися з відомостями про себе [101].

Поєднання демократизму, гласності при підборі, розстановці, підвищенні кваліфікації суддівських кадрів є важливою загальною умовою організації кадрової роботи в судових органах. Особливе значення поєднанню даних принципів слід приділяти також у зв'язку з тим, що колективи конкретних судів, як правило, нечисленні. Кожен суддя в колективі відіграє важливу роль, його переваги і недоліки видно всім. Дуже важливо, щоб інтереси особисті органічно поєднувалися з інтересами спільними і відповідали інтересам колективу й держави. Ця обставина позитивно впливає на результати діяльності судових органів України.

У свою чергу, принцип рівноправності можна трактувати в широкому й вузькому сенсі.

У широкому сенсі принцип рівноправності знаходить своє вираження в реалізації норм Конституції України особливо ст. 24, яка встановлює, що не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками. Рівність прав жінки і чоловіка забезпечується: наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, встановленням пенсійних пільг; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з

материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пілг вагітним жінкам і матерям [55]. Рівність, виступаючи загальним, універсальним принципом права, має фундаментальне значення для правової державності, покликаної забезпечити основний мінімум прав і свобод особистості. Розуміння правової держави як держави, в якій усі рівні перед законом і в законі, держави, що базується на рівноправності, тобто встановленій правом формальній рівності вільних особистостей, котрі намагаються відстояти свої інтереси і обмежують державне свавілля за допомогою інститутів розвиненого громадянського суспільства, обумовлює поширення даного принципу на проведення кадрової політики [164, с. 67].

У вузькому сенсі під рівністю розуміють 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. На будь-якого суддю, незалежно від його посадового становища, поширюються правила дотримання етики судді, закріплені в Кодексі суддівської етики, правила внутрішнього трудового розпорядку суду тощо.

Принципи реалістичності і науковості.

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. У свою чергу, як вказує Х.Х. Лойт, науковість диктує впровадження новітніх досягнень науки і техніки у процес реалізації кадрової політики і одночасно вимагає як урахування потреби суспільства в кадрах тієї чи іншої кваліфікації, так і реальних можливостей її задоволення [71, с. 107]. Ми повністю згодні з Х.Х. Лойтом в тому, що робота щодо добору і розстановки кадрів повинна проводитися на науковій основі, але, на нашу думку, це можливо лише при правильному розумінні основних якостей, якими повинні володіти кадри (у нашому випадку – суддівські кадри).

Характеристики судді тільки за основними службовими функціями і необхідним для виконання цих функцій обсягом знань недостатньо для наукового підходу в організації адміністративно-правового забезпечення формування кадрів для судів України. Така характеристика не враховує соціальний образ і особисті якості судді або кандидата на цю посаду. Вирішенню цієї проблеми може сприяти використання в організації адміністративно-правового забезпечення формування кадрів професіограм судді, тобто переліку якостей судді відповідно до посади, на яку він висувається.

Нині професіограми складаються по різних галузях і відображають специфіку роботи в цих галузях. З урахуванням професіограми оцінюються можливості кандидата на керівну посаду. Складається його характеристика відповідно до структури професіограми [148]. Основними аспектами професіограми судді є:

– соціальна – суддя повинен не тільки правильно, згідно із законом розглядати і вирішувати кримінальну чи громадську справу, а й максимально використовувати судову практику ведення процесів з метою запобігання злочинним проявам та іншим порушенням законності. Суддя реалізує ідеї, закладені в законодавстві. Одночасно він виконує виховну функцію. Для судді з великим досвідом роботи характерні принциповість, високий рівень відповідальності за власну діяльність, прийняті рішення. Він постійно перебуває в центрі уваги учасників судового процесу. Будь-яке його зауваження привертає увагу й високо оцінюється присутніми. Досвідченого суддю відрізняють також витримка і неупередженість;

– реконструктивна – поточний і завершуючий аналіз зібраної по справі інформації, результатом якого є винесення справедливого вироку чи рішення, що відповідає чинному законодавству. У реконструктивній діяльності судді реалізуються загальний і спеціальний інтелект, пам'ять, уява, аналітичне і синтетичне мислення, інтуїція. Мислення судді повинно бути об'єктивним,

всебічним, конкретним і певним; інтуїція та уява беруть участь тільки в оцінюванні інформації на початкових етапах дослідження доказів;

– комунікативна – передбачає спілкування з людьми під час судового процесу, яке здійснюється в межах кримінально-процесуального регулювання; суддя є основним його організатором. При цьому реалізуються такі особисті якості судді, як чуйність, емоційна врівноваженість, вміння слухати, говорити;

– організаційна – керування процесом судового розгляду головою суду в межах процесуального закону. Як свідчать дослідження, у цій діяльності виокремлюють два аспекти: самоорганізованість судді та керування всіма особами, які діють у сфері судового процесу. При цьому реалізуються такі особисті якості судді, як воля, зібраність, цілеспрямованість, наполегливість;

– засвідчувальна – завершує професіограму судді й спрямована на подання добутої під час процесу інформації у спеціально передбачених законом формах (наприклад, протокол, вирок, визначення). У такій діяльності реалізуються загальна і спеціальна культура письмової мови судді, його професійні навички щодо складання документів у письмовій формі [17, с. 36-37].

Принцип поваги прав і свобод особистості.

Цей принцип організації адміністративно-правового забезпечення формування кадрів для судів України на практиці має дуже важливе значення у зв'язку з тим, що його реалізація пов'язана, по-перше, з відмовою від розгляду кадрових процесів з точки зору пріоритету державних і громадських інтересів над інтересами окремої особистості. Цей принцип адміністративно-правового забезпечення формування кадрів може бути виведений зі ст. 3 Конституції України [55] в якій зазначено, що людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю, а права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави.

В цілому можна виділити наступні риси даного принципу, які характеризують його вплив на службові відносини в суспільстві:

- відображає публічний характер служби в судових органах України;
- формує громадську думку щодо ефективності суддівського корпусу та здатності суддів здійснювати правосуддя;
- передбачає розуміння й усвідомлення відповідальності кожним суддею своєї діяльності зі здійснення правосуддя;
- впливає на формування професійного ядра суддівського корпусу, здатного здійснювати правосуддя на високому рівні.

По-друге, принцип поваги прав і свобод пов'язаний з відмовою від розгляду кадрових процесів з точки зору пріоритету однієї особистості над інтересами іншої. Виходячи з цього, можна виділити наступні характерні риси даного принципу, які відображають його вплив на міжслужбові відносини в судових органах:

- повагу особистості судді та створення можливостей і умов для його кар'єрного росту відповідно до заслуг;
- розвиток ініціативи, умінь, знань суддів;
- надання допомоги в перепідготовці, підвищенні кваліфікації суддів;
- дотримання соціальної справедливості при вирішенні кадрових питань.

Принцип гуманізму.

Даний принцип організації адміністративно-правового забезпечення формування кадрів проявляється в стратегічному орієнтуванні суддів на виконання соціальної ролі судової влади. Соціальна роль судової влади в демократичному суспільстві полягає у забезпеченні панування права в різного роду юридичних конфліктах. Дане право повинно бути виражене, насамперед, у конституціях та інших законах, міжнародних договорах, а також у прирівняних до закону підзаконних актах високого рівня [14, с. 224]. При дотриманні верховенства права в демократичній державі будуть дотримуватися і права особистості: одного без іншого, у такому випадку, не існує. У свою чергу, дбайливе ставлення до особистості може забезпечити лише гармонійно сформований суддівський корпус, тому зазначений принцип повинен бути, в

першу чергу, реалізований у сфері організації адміністративно-правового забезпечення формування кадрів для судів України.

Принцип системності та комплексності.

Основна вимога принципу системності та комплексності в роботі з кадрами полягає у врахуванні всіх факторів, які впливають на стан організації адміністративно-правового забезпечення формування кадрів для судів України. Принцип системності передбачає розгляд організації адміністративно-правового забезпечення формування кадрів (кадрової діяльності) для судів України як складної системи, яка знаходиться в динаміці та постійному розвитку.

Кадрова діяльність складається з низки послідовних дій, що включають в себе вироблення філософії управління кадрами, стратегії й тактики її реалізації, визначають організаційно-правові механізми відбору, розстановки, навчання, переміщення кадрів, їх виховання, у результаті чого кадрова діяльність повинна розглядатися як свого роду система, з притаманними їй ознаками і якостями [164, с. 69].

Під принципом комплексності необхідно розуміти взаємообумовлений і взаємопов'язаний розвиток системи адміністративно-правового забезпечення формування кадрів для судів України як єдиного цілого, що забезпечує зв'язок усіх її елементів. На наш погляд, розвиток системи адміністративно-правового забезпечення формування кадрів як єдиного цілого має забезпечуватися наявністю чітко налагодженої системи контролю. Останнім часом це питання набуло особливої актуальності, оскільки в Україні почали зароджуватися інститути громадського контролю над судовими органами. У зв'язку з цим найближчим часом може виникнути потреба законодавчого закріплення їх повноважень, що в кінцевому підсумку призведе до появи самостійних суб'єктів контролю в особі різних громадських організацій правозахисного характеру.

Відзначимо, що всі розглянуті нами принципи організації адміністративно-правового забезпечення формування кадрів для судів України,

знаходяться у постійному взаємозв'язку і взаємодії, вони визначають цілі, завдання і майбутню перспективу організації адміністративно-правового забезпечення формування кадрів. Кожен принцип окремо відображає певну сторону організації адміністративно-правового забезпечення формування кадрів. Проте лише сукупність, тобто вся система даних начал, здатна дати цілісне уявлення про структуру та етапи механізму організації адміністративно-правового забезпечення формування кадрів для судів України. Виходячи з того, які принципи організації адміністративно-правового забезпечення формування кадрів і в якій мірі використовуються на практиці, буде залежати, чи отримає українське суспільство те, чого вимагає – правосуддя європейського рівня.

1.3. Теоретичні основи адміністративно-правового статусу посадових осіб судів України

В Україні на сучасному етапі розвитку громадянського суспільства особлива роль суду обумовлює високі вимоги до осіб, які здійснюють судову владу на професійній основі. Вимоги, що висуваються до кандидатів на посаду судді, перевірки, які вони повинні пройти, є дуже жорсткими у порівнянні з умовами зайняття інших державних посад. При цьому український законодавець величезну увагу приділяє забезпеченню гарантій належного здійснення посадовими особами судів України своїх повноважень, і, в першу чергу, забезпечення їх реальної незалежності. В кінцевому підсумку, ефективність роботи всієї судової системи щодо забезпечення законності та правопорядку, охорони конституційного ладу і захисту прав та законних інтересів фізичних і юридичних осіб багато в чому визначається не лише тим становищем, яке судді займають в суспільстві, а й тими взаєминами, які виникають між громадськістю та суддівським корпусом.

Перед тим, як безпосередньо перейти до розгляду основ адміністративно-правового статусу посадових осіб судів України, слід підкреслити, що посадові

особи є суб'єктами права. І, як і будь-який суб'єкт права, вони беруть участь у суспільних відносинах, будучи, на підставі нормативно-правових актів, носіями суб'єктивних прав і юридичних обов'язків. Юридичні зв'язки, що виникають між суб'єктами права, в тому числі й посадовими особами судів України, є причиною виникнення юридичних прав та обов'язків, що входять до поняття правового статусу.

Досліджуючи адміністративно-правовий статус посадових осіб судів України відзначимо, що в літературі висловлюється думка про розуміння статусу як частини, «ядра» правового становища індивіда. Поняттям «статус» охоплюються лише основні права, свободи та обов'язки людини і громадянина, повнота реалізації яких визначається громадянством і правосуб'єктністю індивіда, а також гарантіями реалізації його прав, свобод та обов'язків. Статус і умови, які його забезпечують («достатусні» та «післястатусні» елементи) становлять загальне правове становище особистості [22, с. 31-34; 67, с. 119-135]. Виходячи з цього, ми можемо зробити висновок, що «становище посадової особи» і «статус посадової особи» в юридичному сенсі є синонімами.

Адміністративно-правовий статус посадової особи суду України не є цілісною категорією, він складається з елементів, сукупність яких і становить адміністративно-правовий статус. Питання про те, які елементи входять до адміністративно-правового статусу посадової особи, є одним із найбільш дискусійних в юридичній науці. Наприклад, Л.А. Сергієнко виділяє в якості елементів правового статусу посадової особи права, обов'язки і відповідальність працівника, зумовлені займаною посадою [141, с. 42]. О.М. Костюков [59], окрім елементів правового статусу посадової особи, названих Л.А. Сергієнко, також додає правосуб'єктність, завдання за посадою, основні функції, гарантії, правові форми діяльності, порядок взаємовідносин відповідно до посади. Схожої думки дотримується і М.В. Вітрук. На думку автора, елементами правового становища особистості є:

- юридичні права і свободи;
- юридичні обов'язки;

- законні інтереси (інтереси, що не знайшли прямого закріплення в юридичних правах і обов'язках, але підлягають захисту з боку держави);
- громадянство;
- правосуб'єктність;
- юридичні гарантії [22, с. 27-34].

М.О. Сапунова, Ю.М. Старілов, В.Г. Розенфельд [138, с. 84-86; 140, с. 15] дотримуються думки, що найбільш повно і точно правовий статус посадової особи в органах державної влади (законодавчої, виконавчої, судової та органах прокуратури), характеризують наступні елементи:

- принципи служби в державних органах;
- найменування посадової особи, її місце в організаційній системі служби;
- посадові права та обов'язки, що встановлюють межі належної і можливої поведінки посадової особи;
- функції та повноваження, правові форми і методи їх реалізації;
- гарантії реалізації повноважень;
- відповідальність;
- пільги, гарантії й компенсації.

На основі аналізу вищенаведених підходів до встановлення елементів правового статусу ми можемо виділити два елементи, які включаються усіма вченими без винятку до правового статусу посадової особи. Цими елементами є права і обов'язки посадової особи, які, на нашу думку, є ядром правового статусу такої особи. У зв'язку з цим необхідно навести думку О.В. Белькова, який, розглядаючи поняття «правовий статус», вважав, що основоположними при цьому є можливості, надані особі для досягнення певної мети. Ці можливості у праві набувають форми суб'єктивних прав та обов'язків, роль яких полягає в чіткому визначенні правових координат кожної людини, напряму діяльності у тій чи іншій сфері свого життя, окресленні юридично визначених можливостей та необхідності, яка характеризує її поведінку. Вказуючи на зв'язок, який між ними існує, вважаємо за доцільне виділяти два

моменти. Перший пов'язаний із кореспондуючим характером зв'язків між правами та обов'язками різних суб'єктів, тобто коли праву одного відповідає обов'язок іншого у межах правовідносин. Другий полягає у взаємозв'язку між ними, але безпосередньо у межах статусу, тобто вони повинні врівноважувати один одного. Певній сукупності можливостей, наданих особі, повинна відповідати міра необхідності, яка б врівноважувала перші, і навпаки. Такий баланс необхідний для того, щоб не порушувався один із основних проявів права як соціального феномену, на що спрямовані обидва моменти розглянутого зв'язку. Враховуючи такі обставини, О.В. Бельков відзначив, що наявність у правовому статусі даних двох елементів є достатньою для характеристики цього поняття, як системи можливостей, наданих особі [10, с. 13; 11, с. 94]. Ми повністю солідарні з даним дослідником правового статусу і вважаємо, що всі інші елементи є додатковими, при цьому 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.

На нашу думку, серед усіх елементів необхідно також виділити юридичну відповідальність. Даний елемент хоча й не входить до ядра правового статусу посадової особи, проте все ж є основним вторинним елементом по відношенню до прав та обов'язків.

Продовжуючи наше дисертаційне дослідження, зазначимо, що нас цікавить статус лише тих посадових осіб судових органів, які є суддями. У судочинстві особа судді є центральною, рівень її професіоналізму й відповідальності, ступінь незалежності визначають якість винесених судових рішень. Суддею, відповідно до ст. 52 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 р. № 1402-VIII [112], може бути громадянин України, який призначений чи обраний суддею відповідно до Конституції України та

даного Закону, займає штатну суддівську посаду в одному із судів України і здійснює правосуддя на професійній основі. Усі судді в Україні мають єдиний статус.

При здійсненні правосуддя судді є незалежними суб'єктами права, вони нікому не підзвітні і підпорядковуються лише Конституції і законам України. Держава, розуміючи необхідність гарантування незалежності суддів, ввела заборону на втручання у діяльність судових органів. При порушенні даної заборони, яка прописана у ст. 376 Кримінального кодексу України (далі – КК України) [49], настає кримінальна відповідальність. Дана стаття встановлює, що втручання у будь-якій формі в діяльність судді з метою перешкоджання виконанню ним службових обов'язків або винесення неправосудного рішення може каратися штрафом (або виправними роботами, арештом, позбавленням волі). На нашу думку, така невизначеність формулювання, по-перше, ускладнює реалізацію даної правової норми; по-друге, допускає її розширене тлумачення. Виходячи з цього, ми наполягаємо на конкретизації форм подібного впливу в ст. 376 КК України та фіксації їх вичерпного переліку.

На наш погляд, проведена в Україні судова реформа повинна повною мірою забезпечити прозорість судової системи і усунути можливості «тиску» на суддю у зв'язку з його професійною діяльністю.

У зв'язку зі складною політичною й економічною ситуацією в країні, особливої актуальності набула проблема реальної відповідальності за неповагу до суду, в тому числі за невиконання його рішень. Відзначимо, що в Україні не виконуються близько 70 % рішень національних судів і близько 90 % рішень Європейського суду з прав людини [20]. Дані цифри наочно показують ставлення населення країни до судової системи в цілому і до суддів зокрема. Незважаючи на те, що в КК України присутня ст. 382 [49], відповідно до якої за невиконання судового рішення може настати кримінальна відповідальність, кількість фактів невиконання судових рішень лише зростає. На нашу думку, на невиконання рішень судів населенням України впливає, у першу чергу, усвідомлення того, що судді позбавлені процесуальної незалежності і

виконують вказівки «зверху» або керуються при здійсненні правосуддя своїми особистими меркантильними інтересами.

Удосконалення процесуальної незалежності суддів може мати декілька напрямів, причому частина цих гарантій перебуває за межами кримінального і цивільного процесів. Одним із таких напрямків є вдосконалення способу комплектування суддівського корпусу, який докладніше буде нами досліджений в наступних розділах даної дисертації.

Необхідно зазначити, що з урахуванням конфліктного характеру відносин, які вирішуються судом, найбільш актуальною є проблема забезпечення таких складових частин незалежності суддів, як незмінюваність і суддівський імунітет. Судді гарантується перебування на посаді судді до досягнення ним шістдесяти п'яти років (ст. 53 Закону України «Про судоустрій і статус суддів»). Досягнення граничного віку як підстава припинення повноважень судді є не примхою українського законодавця, а наслідком виконання Україною п. 7.1 Європейської хартії про закон «Про статус суддів» від 10.07.1988 р. [34].

Характеризуючи зазначений віковий ценз, підкреслимо, що його встановлення не обмежує незалежність суддів, а дозволяє державі відновити і омолодити кадровий склад судів, підтримувати на рівні трудовий потенціал судових органів. Без вікового цензу практично неможливо замінити суддю, який не може впоратися зі значним обсягом покладених на нього обов'язків, втрачає кваліфікацію в умовах кардинально мінливого законодавства і, в силу біологічного віку, не може підтримувати її на належному рівні.

Виходячи з того, що професіоналізм суддівських кадрів складається не лише зі знання законодавства, вміння його застосовувати, але і з особистого досвіду правозастосовної діяльності, то до кандидатів на посаду судді, серед інших вимог, висувається і необхідність наявності певного стажу роботи за юридичною спеціальністю. Згідно з останніми змінами в законодавстві, цей стаж було збільшено з 3-х до 5 років.

Необхідно також визнати необґрунтованим вилучення із законодавства України положення, згідно з яким суддя призначався вперше на посаду терміном на 5 років, після закінчення даного терміну він міг бути і не призначений на цю посаду без обмеження терміну повноважень до досягнення ним граничного віку перебування на посаді судді. Після прийняття Проекту Закону про судоустрій і статус суддів від 30.05.2016 р. № 4734 [103], суддя повинен призначатися відразу Президентом і виконувати свої повноваження доти, доки не виникнуть умови їх припинення. Таким чином, в сучасних умовах судова система України втратила можливість здійснювати відбір суддів та звільняти з посади тих, хто за кваліфікацією або особистими якостями не відповідає займаній посаді. Дана правова позиція щодо першого (п'ятирічного) терміну перебування на суддівській посаді, по суті, була випробувальною; після закінчення даного терміну судді могло бути відмовлено у призначенні на посаду з обґрунтуванням причин прийнятого рішення. Тепер же всі судді, призначені на посаду, стають незмінними відразу, без проходження випробувального терміну. Внівши дані зміни, законодавець доповнив розділ XV Конституції України п. 16¹ в ч. 2 та 3 якого зазначено, що:

– повноваження суддів, призначених на посаду строком на п'ять років, припиняються із закінченням строку, на який їх було призначено. Такі судді можуть бути призначені на посаду судді в порядку, визначеному законом;

– судді, які обрані суддями безстроково, продовжують здійснювати свої повноваження до звільнення або до припинення їх повноважень з підстав, визначених Конституцією України [55].

Якщо проаналізувати вказані норми, стає зрозумілим, що судді, призначені на посаду вперше до набрання чинності змін до Конституції, повинні бути звільнені після закінчення строку їх повноважень, після чого можуть бути призначені на посади суддів у загальному порядку, визначеному Законом. У зв'язку з цим необхідно наголосити на дискримінаційному характері даних норм, оскільки вони звужують вже існуюче право суддів, які були призначені на посади вперше, бути обраними на посади суддів

безстроково, шляхом розмежування усіх суддів за критерієм часу призначення на посаду.

Ми повністю згодні з суддями, які вважають, що закріплення у Конституції вказаної норми призведе до порушення принципів юридичної визначеності та рівності однойменних суб'єктів у внутрішньодержавному праві. У загальному розумінні це означає те, що до рівнозначних суб'єктів не можуть застосовуватись будь-які розрізнення, винятки, обмеження чи переваги з огляду на певні їх властивості [52]. Таким чином, зважаючи на вищевикладене, ми вважаємо за необхідне викласти пп. 2 п. 16¹ розділу XV Конституції України у такій редакції:

«2) судді, призначені на посади суддів вперше, з дня набрання чинності цим Законом набувають статусу суддів, призначених на посади безстроково та продовжують здійснювати свої повноваження до звільнення або до припинення їх повноважень з підстав, визначених Конституцією України».

Вважаємо за доцільне відзначити, що незмінюваність означає ще й неможливість зміщення судді із займаної посади з переведенням до іншого суду без його згоди. Суддю не може бути переведено до іншого суду без його згоди, крім переведення: у разі реорганізації, ліквідації чи припинення роботи суду або у порядку дисциплінарного стягнення. Повноваження судді не можуть бути припинені або зупинені інакше як з підстав і в порядку, встановленому Конституцією України та Законом України «Про судоустрій і статус суддів». Перелік таких підстав закріплений у ст. 126 Конституції України і главі 1 розділу VII Закону України «Про судоустрій і статус суддів» та носить вичерпний характер.

Незалежність судді неможлива без економічної незалежності, яка передбачає надання судді за рахунок держави матеріального і соціального забезпечення, що відповідає його посаді і високому статусу. Конституція України встановлює, що держава забезпечує фінансування та належні умови для функціонування судів і діяльності суддів. У Державному бюджеті України окремо визначаються видатки на утримання судів [55]. Видатки загального

фонду Державного бюджету України на утримання судів належать до захищених статей видатків Державного бюджету України [112]. Даний спосіб фінансування забезпечує можливість незалежного здійснення правосуддя відповідно до європейських стандартів забезпечення функціонування судочинства.

Положення ст. 130 Конституції України, ст. 148 і ст. 149 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» покликані повною мірою гарантувати суддям незалежність від інших гілок влади і корумпованих елементів, що підкреслює неприпустимість посягань на судову систему України будь-яких державних і недержавних утворень та структур. Крім того, такі посягання є кримінально караними і кваліфікуються ст. 376 КК України, як втручання в діяльність судових органів.

Незалежність судді не може існувати без суддівського імунітету. У юридичному значенні правовий імунітет (лат. *immunitus* – звільнення від чого-небудь) – виняткове право не підкорятися деяким загальним законам, надане особам, що займають особливе положення в державі, тобто це особливі пільги і привілеї, що звільняють певних, визначених законом, осіб від певних обов'язків і відповідальності в цілях збереження ними свого особливого статусу [168, с. 241]. Особа, яка наділена імунітетом, перебуває частково або повністю за межами юрисдикції держави. Такий імунітет мають і судді.

Згідно ст. 126 Конституції України, без згоди Вищої ради правосуддя суддя не може бути затриманий чи утримуватись під вартою до винесення обвинувального вироку судом, за винятком затримання судді під час вчинення або безпосередньо після вчинення злочину. Також суддя не може бути притягнутий до відповідальності за ухвалене ним судові рішення, за винятком вчинення злочину або дисциплінарного проступку. Отже, конституційні положення спрямовані, перш за все, на попередження впливу на суддю, відмежування його від впливу ззовні, недопущення обмеження його прав при реалізації ним судової влади. Як підкреслює Р.Р. Салізмзянова, якщо суддя не володітиме суддівським імунітетом, то він, в силу специфіки своєї професійної

діяльності, може виявитися досить уразливим. Тому недоторканність суддів, виступаючи найважливішою правовою гарантією їх діяльності, не є особистим привілеєм, а має публічний характер, і покликана служити громадським інтересам, забезпечуючи підвищену охорону суддів в силу здійснюваних ними державних функцій, захищаючи їх від необґрунтованих переслідувань, сприяючи їх безперешкодній діяльності, самостійності та незалежності [139, с. 7]. Ми погоджуємося із думкою автора, але тільки в тому, що стосується здійснення суддею судочинства. На підтримку нашої думки наведемо точку зору, згідно з якою імунітет у судді повинен бути, але тільки від зовнішнього впливу і від стороннього впливу. А ось від самого закону суддя не повинен бути захищений ніяк. Закон для всіх повинен бути єдиний, і тільки тоді справедливість восторжествує. А щоб суддя дійсно був вільним від зовнішнього та стороннього впливу, щоб судочинство здійснювалось в межах справжнього правосуддя, тут потрібно переглядати законодавчі норми, для створення в діяльності судді істинної, а не формальної недоторканності [83]. Законодавець також врахував дану позицію і ліквідував абсолютний імунітет суддів у 2016 році, на його зміну прийшов функціональний суддівський імунітет, який захищає суддю від притягнення до відповідальності за дії, вчинені у процесі виконання суддівських функцій.

Ні в якому разі не можна вважати, що суддівський імунітет є порушенням конституційного принципу рівності всіх перед законом і судом. Суддівський імунітет – це виняток з даного принципу, обумовлений необхідністю надання суддям правового захисту для ефективного виконання ними своїх службових обов'язків. Сам імунітет є не особистим привілеєм судді як громадянина, а способом юридичного захисту його професійної діяльності і необхідним елементом його правового становища.

Загалом, суддівський імунітет є правовим інститутом, що складається із сукупності норм, які звільняють суддю від виконання окремих юридичних обов'язків і передбачають ускладнену правову процедуру притягнення їх до відповідальності.

Законом встановлено особливий порядок притягнення суддів до кримінальної відповідальності та особливий порядок провадження у кримінальних справах щодо даної категорії осіб. Переходячи до розгляду кримінальної відповідальності судді слід підкреслити, що в радянські часи суддя міг бути притягнутий до кримінальної відповідальності лише за згодою Президії Верховної Ради союзної республіки, що гарантувало судді захист від поспішних обвинувальних дій стосовно нього. В Україні, після прийняття незалежності та докорінних змін законодавства, процедура притягнення судді до кримінальної відповідальності набула зовсім іншого вигляду.

Необхідно виділити конституційні норми, які мають пряме відношення до притягнення судді до кримінальної відповідальності. Згідно ст. 126 Конституції України, суддя без згоди Вищої ради правосуддя не може бути затриманий чи утримуватись під вартою до винесення обвинувального вироку судом, за винятком затримання судді під час вчинення або безпосередньо після вчинення злочину [55]. Ця конституційна норма отримала своє продовження в Законі України «Про судоустрій і статус суддів» та Кримінальному процесуальному кодексі України. Підкреслимо, що дана норма була внесена в законодавство України у зв'язку з пропозицією Венеціанської комісії, в якій вказувалося на необхідність передачі повноважень щодо скасування недоторканості суддів від політичного органу до незалежного органу судової влади [145] (до внесення відповідних змін до Конституції України суддя міг бути затриманий чи заарештований до винесення обвинувального вироку судом тільки за згодою Верховної Ради України).

Звертає на себе увагу той факт, що в новій редакції Закону України «Про судоустрій і статус суддів» окремим розділом виділена лише дисциплінарна відповідальність суддів (Розділ VI). Про кримінальну та адміністративну відповідальність згадується лише у ст. 49 Закону України «Про судоустрій і статус суддів».

Дисциплінарна відповідальність суддів як вид юридичної відповідальності, полягає в накладенні на порушника суддівської дисципліни

несприятливих позбавлень морального, матеріального та організаційного характеру, і є одним із засобів забезпечення відповідності діяльності і поведінки суддів професійним стандартам (суддівської дисципліни). В зв'язку з цим, гарантіями обґрунтованої реалізації відповідальності суддів мають бути: точне визначення її підстав, встановлення строків притягнення до відповідальності, належна процедура розгляду питання [93]. Закон України «Про судоустрій і статус суддів» закріплює повний перелік, який складається з 19 підстав дисциплінарної відповідальності судді. Але, на жаль, слід констатувати наявність дублювання підстав та слабку опрацьованість окремих з них. Наприклад, п. 3 ч. 1 ст. 106 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» закріплює серед підстав дисциплінарної відповідальності можливість допущення суддею поведінки, що порочить звання судді або підриває авторитет правосуддя, зокрема в питаннях моралі, чесності, непідкупності, відповідності способу життя судді його статусу, дотримання інших норм суддівської етики та стандартів поведінки, які забезпечують суспільну довіру до суду, прояв неповаги до інших суддів, адвокатів, експертів, свідків чи інших учасників судового процесу [112]. На практиці ця норма вільно трактується Вищою радою правосуддя, що уможливорює її застосування до кожного із представників суддівського корпусу України. На цю обставину також вказує Європейський суд з прав людини. В Рішенні Європейського суду з прав людини у справі «Олександр Волков проти України» від 09.01.2013 р. вказується, що практично будь-який проступок судді, вчинений у будь-який час упродовж його кар'єри, може бути інтерпретованим за бажанням дисциплінарного органу як достатня фактична підстава для дисциплінарного звинувачення у порушенні присяги і мати наслідком звільнення судді з посади [135].

Крім того застосування в Україні цієї підстави дисциплінарної відповідальності судді доходить до абсурду. Показовим є Рішення Вищої ради правосуддя від 23.02.2017 р. № 330/0/15-17 [136]. Цим Рішенням Вища рада правосуддя вирішила звільнити С.В. Суворову з посади судді окружного адміністративного суду Автономної Республіки Крим на підставі п. 3 ч. 6 ст.

126 Конституції України. При цьому цікавим є той факт, що С.В. Суворова 27 травня 2014 року направила до Вищої ради юстиції заяву від 14 квітня 2014 року про звільнення з посади судді у зв'язку з припиненням громадянства України. До заяви суддею було долучено копію паспорта громадянина Російської Федерації, виданого 25 березня 2014 року, копію паспорта громадянина України та заяву про добровільну відмову від громадянства.

Своє Рішення Вища рада правосуддя мотивувала тим, що: по-перше, із заявою про припинення громадянства України С.В. Суворова до відповідних органів в Україні не зверталась, припинення громадянства С.В. Суворової у встановленому законом порядку не здійснювалось; по-друге, із заявою про звільнення з посади судді С.В. Суворова звернулась 27 травня 2014 року, а громадянство Російської Федерації нею набуто 23 березня 2014 року. З огляду на викладене набуття С.В. Суворовою громадянства іншої держави під час перебування на посаді судді України дає підстави для висновку щодо вчинення нею дій, які порочать звання судді та підривають авторитет правосуддя, є порушенням норм суддівської етики та стандартів поведінки, що забезпечують суспільну довіру до суду [136].

Як намагання С.В. Суворової звільнитись з посади судді підриває авторитет правосуддя Вища рада правосуддя не пояснила. При цьому Вища рада правосуддя своїм Рішенням звільнила суддю з посади. Як висновок, Вища рада правосуддя разом з Вищою кваліфікаційною комісією суддів України більш ніж два роки намагалась звільнити з посади суддю, яка сама бажала звільнитись. Скільки на це було втрачено державних коштів та людино/годин нам не відомо, але, на нашу думку, їх необхідно було б використати на інші потреби. Зважаючи на це, ми відстоюємо необхідність видання законодавчих роз'яснень ч. 1 ст. 106 Закону України «Про судоустрій і статус суддів».

Однією з підстав дисциплінарної відповідальності судді є безпідставне затягування або невжиття суддею заходів щодо розгляду заяви, скарги чи справи протягом строку, встановленого законом, зволікання з виготовленням вмотивованого судового рішення, несвоєчасне надання суддею копії судового

рішення для її внесення до Єдиного державного реєстру судових рішень [112]. Відзначимо, що на практиці майже половина всіх дисциплінарних справ стосується порушення суддею строків розгляду справ. При цьому забуваються наступні статистичні дані: середньомісячне навантаження на суддю місцевого загального суду (відповідно до штатної чисельності) становило в 2016 році 54,9 справ і матеріалів; середньомісячне навантаження на суддю апеляційного суду в 2016 році становило 16,8 справ і матеріалів; середньомісячне надходження на одного суддю судової палати у цивільних справах Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ у 2016 році становило 123,9 касаційних скарг, справ та заяв; середньомісячне навантаження на одного суддю судової палати у кримінальних справах Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ становило в 2016 році 31,9 справ і матеріалів [128]. Таким чином, щоб не бути притягнутим до дисциплінарної відповідальності, суддя місцевого загального суду щодня протягом року (без відпустки та лікарняних) повинен комплексно вирішувати від 2 до 3 справ, що виглядає малоімовірним. Аргумент судді стосовно наявного навантаження при розгляді справи дисциплінарними органами на практиці не спрацьовує і він притягується до дисциплінарної відповідальності. Зважаючи на це, ми підтримуємо позицію тих теоретиків та практиків, які вважають за необхідне зменшити навантаження на суддів або здійснити уточнення формулювання цієї підстави застосування дисциплінарної відповідальності.

Продовжуючи дослідження особливостей відповідальності суддів необхідно підкреслити, що, як громадяни України судді несуть кримінальну відповідальність на загальних підставах. Крім того, Кримінальним кодексом України поряд зі службовими злочинами передбачено також злочини, які можуть бути вчинені суддями як посадовими особами, що здійснюють правосуддя. Склади цих злочинів і покарання за них визначаються Розділом XVIII «Злочини проти правосуддя» [78, с. 987]. Проте, як показує практика, притягнути суддю до кримінальної відповідальності досить складно. Згідно

статистичних даних, за корупційні злочини в Україні в період 2011 – 2013 років було притягнуто менше 1 % штатної чисельності суддів України, у 2011 році було притягнуто до відповідальності 34 судді, у 2012 р. – 15 суддів, у 2013 р. – 7 суддів. Якщо ж розглядати притягнення суддів до відповідальності за окремі статті Кримінального кодексу України, то тут цифри ще мізерніші. Наприклад, за порушення норм ст. 375 КК України «Постановлення суддею (суддями) завідомо неправосудного вироку, рішення, ухвали або постанови» до відповідальності у 2008 році було притягнуто 1 суддю, у 2009 р. – 3 судді, у 2010 р. – 4 судді, у 2011 р. – 5 суддів, у 2012 р. – 5 суддів, у 2013 р. – 3 судді [39]. Але, на наш погляд, основна проблема притягнення судді до кримінальної відповідальності знаходиться не у площині процедури притягнення (хоча певні недоліки притаманні і їй), а у площині недостатньої опрацьованості норм Кримінального кодексу України, які встановлюють відповідальність за злочини, скоєні суддями. До того ж, у зв'язку з розширенням підстав дисциплінарної відповідальності судді та включення до їх складу корупційних та більшості процесуальних підстав, випадків притягнення суддів до кримінальної відповідальності повинно стати ще менше.

Розглянемо процедуру притягнення судді до кримінальної відповідальності. Процедурні питання притягнення судді до кримінальної відповідальності починаються з повідомлення про підозру у вчиненні суддею кримінального правопорушення. Повідомити суддю про підозру може лише Генеральний прокурор України або його заступник. Згідно ч. 5 ст. 49 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» відсторонення судді від посади у зв'язку з притягненням до кримінальної відповідальності може бути здійснене лише на підставі вмотивованого клопотання Генерального прокурора або його заступника Вищою радою правосуддя. Відсторонення від посади переслідує не тільки мету попередити спроби підозрюваного, обвинуваченого перешкоджати встановленню істини у кримінальному провадженні, а й забезпечити виконання обвинувального вироку. Загалом, даний захід процесуального примусу забезпечує виконання майбутнього покарання у вигляді позбавлення права

обіймати певні посади або займатися певною діяльністю. Необхідно пам'ятати, що термін відсторонення судді від посади не може бути більшим ніж два місяці, але його може бути продовжено на строк не більше двох місяців. Клопотання про продовження терміну такого відсторонення судді від посади подається не пізніше десяти днів до закінчення строку, на який суддю було відсторонено.

Крім зазначених вище, специфічних особливостей притягнення судді до кримінальної відповідальності, слід відмітити, що держава встановила й інші вимоги, які гарантують незалежність та недоторканність суддів під час притягнення їх до кримінальної відповідальності.

По-перше, суддя, затриманий за підозрою у вчиненні діяння, за яке встановлена кримінальна чи адміністративна відповідальність, повинен бути негайно звільнений після з'ясування його особи, за винятком: якщо Вищою радою правосуддя надано згоду на затримання судді у зв'язку з таким діянням; затримання судді під час або відразу ж після вчинення тяжкого або особливо тяжкого злочину, якщо таке затримання є необхідним для попередження вчинення злочину, відвернення чи попередження наслідків злочину або забезпечення збереження доказів цього злочину. Суддя не може бути підданий приводу чи примусово доставлений до будь-якого органу чи установи, окрім суду (ч. 2, 3 ст. 49 Закону України «Про судоустрій і статус суддів»).

По-друге, оперативно-розшукові заходи чи слідчі дії відносно судді, які можуть проводитися лише з дозволу суду, здійснюються на підставі судового рішення, ухваленого за клопотанням Генерального прокурора або його заступника, керівника регіональної прокуратури або його заступника. (ч. 9 ст. 49 Закону України «Про судоустрій і статус суддів»).

По-третє, затримання судді або обрання стосовно нього запобіжного заходу у вигляді утримання під вартою чи арешту до винесення обвинувального вироку судом не може бути здійснено без згоди Вищої Ради правосуддя (ч. 1 ст. 482 КПК України).

Ми бачимо, що встановлений ускладнений порядок притягнення судді до відповідальності є лише процедурним механізмом і способом забезпечення незалежності суддів та не означає звільнення їх від кримінальної відповідальності. При наявності достатніх підстав і з дотриманням усіх встановлених чинним законодавством процедур суддя, за допущене ним правопорушення, понесе заслужене покарання. Для забезпечення неупередженого розгляду справи та захисту прав і свобод людини та громадянина, кримінальне провадження щодо обвинувачення судді у вчиненні кримінального правопорушення, а також прийняття рішення про проведення стосовно судді оперативно-розшукових заходів чи слідчих дій, застосування запобіжних заходів не може здійснюватися тим судом, в якому обвинувачений обіймає чи обіймав посаду судді (ч. 10 ст. 49 Закону України «Про судоустрій і статус суддів»). Дана норма також продубльована в ч. 2 ст. 32 КПК України.

Згідно Кримінального процесуального кодексу України, кримінальне провадження стосовно Голови Верховного Суду України, його першого заступника, заступника чи судді Верховного Суду України, голів вищих спеціалізованих судів, їх заступників чи суддів вищих спеціалізованих судів, здійснюється:

1) в суді першої інстанції – колегіально судом у складі трьох професійних суддів, які мають стаж роботи на посаді судді не менше п'яти років, а у разі здійснення кримінального провадження щодо злочинів, за вчинення яких передбачено довічне позбавлення волі, за клопотанням обвинуваченого - судом присяжних у складі двох професійних суддів, які мають стаж роботи на посаді судді не менше п'яти років, та трьох присяжних;

2) в апеляційному порядку – колегіально судом у складі п'яти професійних суддів, які мають стаж роботи на посаді судді не менше семи років;

3) в касаційному порядку – колегіально судом у складі семи професійних суддів, які мають стаж роботи на посаді судді не менше десяти років.

У разі якщо в суді, який згідно з правилами підсудності має здійснювати кримінальне провадження, неможливо утворити склад суду, передбачений цією частиною, кримінальне провадження здійснює найбільш територіально наближений суд, в якому можливо утворити такий склад суду.

Як ми бачимо з вищенаведеної норми КПК України, законодавець врегулював склад суду, який може здійснювати судовий розгляд справ відносно суддів Верховного Суду України та вищих спеціалізованих судів, залишивши без уваги суддів місцевих та апеляційних судів загальної юрисдикції. На нашу думку, це є однією з прогалин, яку необхідно виправити. Зважаючи на це, ми пропонуємо доповнити список осіб, щодо яких може збиратись вищезазначений склад суду, судьями місцевих та апеляційних судів, їх головами, першими заступниками та заступниками.

Необхідно відмітити, що після прийняття нової редакції Закону України «Про судоустрій і статус суддів» та внесення відповідних змін до нормативно-правових актів, в Україні були запроваджені додаткові заходи щодо охорони особистості судді під час притягнення його до кримінальної відповідальності. На нашу думку, баланс між гарантіями незалежності та недоторканності суддів і необхідністю нести ними кримінальну відповідальність за свої протиправні вчинки знаходиться зараз на розумному рівні.

Відзначимо, що суд або Вища рада правосуддя розглянувши питання, які стосуються затримання або утримування судді під вартою чи його арештом до винесення обвинувального вироку судом, і встановивши, що здійснення зазначених дій обумовлено позицією, яку займав суддя при виконанні суддівських повноважень, відмовляються дати згоду на подальше їх провадження.

Висвітлюючи процедурні аспекти притягнення суддів до відповідальності відзначимо, що на законодавчому рівні одним із неопрацьованих її видів залишається цивільна відповідальність. В ч. 11. ст. 49 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» зазначено, що за шкоду, завдану судом, відповідає держава на підставах та в порядку, встановлених законом [112], а в ч. 4 ст. 62

Конституції України зазначено, що у разі скасування вироку суду як неправосудного держава відшкодовує матеріальну і моральну шкоду, завдану безпідставним засудженням [55]. Більш розширене тлумачення цих норм ми можемо зустріти в Цивільному кодексі України від 16.01.2003 р. № 435-VI. У ст. 1176 ЦК України, яка має назву «Відшкодування шкоди, завданої незаконними рішеннями, діями чи бездіяльністю органу, що здійснює оперативно-розшукову діяльність, досудове розслідування, прокуратури або суду» [161] зазначено, що стосовно суду:

По-перше, шкода, завдана фізичній особі внаслідок її незаконного засудження, незаконного притягнення до кримінальної відповідальності, незаконного застосування запобіжного заходу, незаконного затримання, незаконного накладення адміністративного стягнення у вигляді арешту чи виправних робіт, відшкодовується державою у повному обсязі незалежно від вини посадових і службових осіб суду.

По-друге, право на відшкодування шкоди, завданої фізичній особі незаконними діями суду, виникає у випадках, передбачених законом.

По-третє, шкода, завдана фізичній або юридичній особі внаслідок винесення судом незаконного рішення в цивільній справі, відшкодовується державою у повному обсязі в разі виявлення в діях судді (суддів), які вплинули на винесення незаконного рішення, складу злочину за обвинувальним вироком суду, що набрав законної сили.

По-четверте, шкода, завдана фізичній або юридичній особі внаслідок іншої незаконної дії або бездіяльності чи незаконного рішення суду, відшкодовується на загальних підставах.

По-п'яте, порядок відшкодування шкоди, завданої незаконними рішеннями, діями чи бездіяльністю суду, встановлюється законом.

Отже, дана норма свідчить про те, що цивільна відповідальність судді обумовлена кримінальною відповідальністю, до якої в Україні притягується менше 1 % суддів кожного року, оскільки основним видом відповідальності, який застосовується до суддів, є дисциплінарна. Ст. 1176 ЦК України фактично

позбавляє фізичних та юридичних осіб, постраждалих від дій судді, можливості отримати компенсацію шляхом подання позову в загальноцивільному порядку.

Як відзначає О.В. Гончаренко, Законом регулюються питання відшкодування шкоди лише у випадку встановлення в діях судді складу злочину. Водночас, поза межами правового регулювання залишається питання відшкодування шкоди, завданої фізичній або юридичній особі внаслідок постановлення судом незаконного рішення, якщо при цьому суддею вчинено дисциплінарний проступок чи порушено присягу судді. При цьому судові рішення, яке набуло чинності й потягло за собою негативні наслідки, може бути визнане незаконним і необґрунтованим. Також Законом не врегульовано питання матеріальної відповідальності, яку повинен нести суддя, що вчинив злочин, дисциплінарний проступок або порушив присягу судді [28, с. 87]. Зважаючи на це, ми підтримуємо пропозицію тих вчених (Л.Є. Виноградова, О.В. Гончаренко та ін.), які вважають за необхідне внести в законодавство України норму, згідно якої держава отримує право зворотних вимог до суддів за збиток, заподіяний при здійсненні правосуддя. У цьому випадку підставами для постановки питання про відшкодування шкоди можуть бути:

а) умисне винесення суддями незаконних вироків (рішень, постанов), підтверджених вироками судів, постановами органів розслідування;

б) очевидне і грубе порушення норм матеріального та процесуального права при розгляді справ, спричинене недбалістю або низьким рівнем професійної підготовки суддів;

в) несвоєчасний розгляд справ, що спричинило зростання обсягу шкоди;

г) інші порушення, в тому числі неправильне помилкове застосування закону [21, с. 142].

Таким чином, ми пропонуємо доповнити ст. 1191 ЦК України частиною 6 наступного змісту:

«Стаття 1191. Право зворотної вимоги до винної особи

6. Держава, відшкодувавши шкоду, завдану посадовою, службовою особою суду, має право зворотної вимоги до цієї особи за збиток, заподіяний при здійсненні нею правосуддя».

У зв'язку з доповненням ст. 1191 ЦК України відповідною частиною, ч. 3 цієї статті необхідно змінити та викласти наступним чином:

«3. Держава, відшкодувавши шкоду, завдану посадовою, службовою особою органу, що здійснює оперативно-розшукову діяльність, досудове розслідування або органу прокуратури, має право зворотної вимоги до цієї особи лише у разі встановлення в її діях складу кримінального правопорушення за обвинувальним вироком суду щодо неї, який набрав законної сили».

Після впровадження даних змін в законодавство, також необхідно буде вдосконалити механізм компенсації шкоди постраждалим. Ми розуміємо, що на даний час в бюджеті України хронічно не вистачає коштів, тому задля компенсації шкоди постраждалим пропонуємо створити спеціальний Фонд, до якого кожного місяця будуть здійснюватися відрахування із заробітної плати суддів. Зважаючи на розмір заробітних плат суддів України (мінімальний розмір у 2014 році – 12 000 грн.), відрахування у розмірі 1-2 % до Фонду не будуть значним тягарем для їх кишені. У свою чергу, при відшкодуванні шкоди держава з власних коштів буде відшкодовувати лише 50% витрат, інша частина буде зніматися з рахунку Фонду. У подальшому при зворотній вимозі суддя, який спричинив настання збитку при здійсненні правосуддя, повинен буде відшкодувати державі понесені нею витрати.

Слід пам'ятати, що діяльність суду зі здійснення правосуддя має не лише правовий, а й моральний зміст. Моральні, етичні вимоги, що пред'являються до судді, тісно переплітаються з його процесуально-правовими обов'язками. Непрофесійно здійснюване правосуддя є аморальним. Тому дослідження моральних вимог, що пред'являються до особистості судді, має значення не тільки для підвищення ефективності кримінально-, а також цивільно-процесуальної діяльності, але й сприяє формуванню необхідних для цієї професії моральних рис, системи мотивів належного виконання суддівського

обов'язку. Професійний обов'язок судді визначається цілями і завданнями правосуддя, особистісним ідеалом судді. Усвідомлення суддею професійного обов'язку передбачає турботу про професійну честь [140, с. 26-27].

У будь-якій державі, яка демонструє прихильність до демократичних цінностей, для представника її судового корпусу професійна честь повинна мати величезне значення. Тут буде доречним прислів'я: «бережи плаття знову, а честь – змолоду» [29]. Робота судді робить його відкритим для оцінки і критики суспільства. І якщо суддя від самого початку своєї кар'єри не буде спиратися на високі ділові та моральні якості, то незабаром він втратить довіру не лише колективу, а й громадськості. Учасники судового процесу, звертаючись до суду, сподіваються, що суддею буде виключно поважна і сумлінна особистість, чиї моральні якості і вчинки не ставляться під сумнів. У зв'язку з цим до морального образу суддів, підтримці ними своєї професійної честі і гідності висуваються високі вимоги.

В Україні морально-етичні вимоги, яким повинен відповідати суддя, правила поведінки судді під час здійснення правосуддя та позасудова поведінка судді знайшли своє закріплення в Кодексі суддівської етики, затвердженому XI черговим з'їздом суддів України від 22.02.2013 р. [50]. Згідно із Кодексом суддівської етики, суддя повинен бути прикладом неухильного дотримання вимог закону і принципу верховенства права, присяги судді, а також дотримання високих стандартів поведінки з метою зміцнення віри громадян у чесність, незалежність, неупередженість та справедливість суду. Суддя має докладати всіх зусиль для того, щоб, на думку розсудливої, законослухняної та поінформованої людини, його поведінка була бездоганною.

Відзначимо, що особливий 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. У свою чергу, необхідно підкреслити, що інституту відповідальності держави за шкоду, завдану посадовою чи службовою особою суду, лише належить зайняти реальне місце у правовій системі України. Водночас, сам механізм такої відповідальності повинен бути максимально чітким, опрацьованим і відповідати демократичним прагненням України та міжнародним принципам діяльності судової влади й здійснення правосуддя. Також варто підкреслити, що посилення кримінальної, цивільно-правової чи інших видів відповідальності суддів не вирішить проблеми підвищення авторитету суду, який вже не сприймається населенням як захисник прав та свобод народу. Окрім посилення відповідальності значну увагу необхідно приділяти компетенції суддів, опрацювати організаційно-правовий механізм відбору кандидатів у судді та формування суддівського корпусу, здійснювати ефективний контроль (як з боку контролюючих органів влади, так і громадських організацій) за судовою діяльністю. Відзначимо, що в цьому напрямку останнім часом зроблені значні кроки, але останнє слово, як завжди, залишиться за практикою, яка ще не показала результат їх ефективності.

Висновки до розділу 1

Здійснивши дослідження теоретичних засад адміністративно-правового забезпечення формування кадрів для судів України ми сформулювали наступні висновки:

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 умовах корумпованості суспільства. 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 та обов'язки. Всі інші елементи є додатковими, при цьому 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 якості основного вторинного елемента була виділена юридична відповідальність.

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.

РОЗДІЛ 2

АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВІ АСПЕКТИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ КАДРІВ ДЛЯ СУДІВ УКРАЇНИ

2.1. Нормативно-правове забезпечення формування кадрів для судів України

Кадрова ситуація у більшості судів України останнім часом привертає до себе увагу значної кількості теоретиків та практиків. В аспекті проведених реформ можна сміливо стверджувати, що адміністративно-правове забезпечення формування кадрів для судів України перебуває в центрі уваги вітчизняних урядовців. У 2014–2016 роках актуалізації даного питання сприяло реформування судових органів та перехід України на демократичний шлях розвитку і зміни пріоритетів у діяльності органів влади, в тому числі судових органів. Серед іншого, була задекларована необхідність переорієнтації судових органів на виконання функцій соціально-правового обслуговування населення. І, як наслідок, дані новації мали бути реалізовані шляхом зміни кадрової політики та масової «чистки» судового корпусу. У зв'язку з цим важливо дослідити адміністративно-правові засади кадрового забезпечення судів України.

Перед тим, як розглянути особливості адміністративно-правових засад кадрового забезпечення судів України слід підкреслити, що, по суті, практична складова цього забезпечення пов'язана з реалізацією загальнодержавної кадрової політики, спрямованої на підвищення якості кадрів та їх ролі в управлінні органами державної влади.

Багато дослідників на чолі антикризових заходів, які можуть допомогти вийти нашій країні із затяжної політичної й економічної криз, ставлять ефективну кадрову політику. Як зазначається в науковій літературі, на тлі сучасних кризових явищ, що присутні практично в усіх сферах життя України,

значну роль серед інших антикризових заходів слід приділити формуванню ефективної державної кадрової політики. Одна з причин, які спровокували кризові явища в державному управлінні, криється в слабкості сучасної системи управління. Вона зумовлена такими основними чинниками: кількісні та якісні втрати кадрового потенціалу; низький рівень професіоналізму; висока плинність кадрів державної служби; безвідповідальність; корумпованість; низький загальний рівень культури; брак патріотизму [48]. Ми повністю згодні з даними твердженнями і хочемо відзначити, що побудова ефективної кадрової політики в державних органах України, в тому числі судових, неможлива без наявності продуманої та відповідної сучасним реаліям Стратегії розвитку державної кадрової політики. Загальна для всіх державних органів Стратегія повинна закріплювати в собі норми-концепції, на яких повинна будуватися політика кадрового забезпечення в окремих органах влади.

Необхідно зазначити, що питання щодо дії норми-концепції є досить суперечливим і мало дослідженим. Нині в теорії адміністративного права загальнозживаними стають визначення норм-принципів, що виражають стійкі сутнісні характеристики суб'єктів та об'єктів управління; норм-дефініцій, які дають нормативні визначення, обов'язкові до застосування [152, с. 128]. У свою чергу, норма-концепція, здебільшого, покликана відобразити законодавство в основних ідеологічних, політичних, моральних та етичних значеннях, які становлять його суть. Також нормою-концепцією повинні відособлюватися справедливість, доцільність, необхідність та законність цілей і завдань правового регулювання тієї чи іншої сфери суспільних відносин.

Норми-концепції набули широкого використання у нормативно-правових актах різної юридичної сили. При цьому необхідно зазначити, що в більшості країн СНД норми-концепції використовуються у програмах, концепціях, стратегіях, в яких зазначаються напрямки розвитку тієї чи іншої сфери суспільних відносин. У країнах ЄС норми-концепції часто використовуються в директивах, на підставі яких кожна країна, що входить до складу ЄС, приймає закони, постанови або інші нормативно-правові акти.

Особлива відповідальність покладається на норми-концепції в період структурних змін системи державного управління в цілому і судової системи зокрема. В даний період нормативно-правові акти, які містять норми-концепції, носять характер стратегічних управлінських документів, розрахованих на довгострокову перспективу. З огляду на важливість кадрової складової державних органів України норми-концепції були покладені в основу Стратегії державної кадрової політики на 2012–2020 роки, схваленої Указом Президента України від 01.02.2012 р. № 45/2012 [147]. Даний правовий акт містить норми перспективного, концептуального характеру, які визначають мету, основні цілі, першочергові завдання, на реалізацію яких має бути спрямована державна кадрова політика.

Як зазначається в науковій літературі, будь-який вид діяльності, який має системні ознаки, реалізується через конкретні операції й дії, які, у свою чергу, об'єднуються за однорідними цілями або формою, визначають функції організаційних структур управління та конкретних виконавців, тобто проявляються у її функціонально-цільовому аспекті [9, с. 159; 77]. У зв'язку з цим при дослідженні проблематики кадрового забезпечення судів України, особливої актуальності набувають адміністративно-правові засади, пов'язані зі створенням комплексної системи кадрового забезпечення судових органів, на яку покладається вирішення завдань з короткострокового та довгострокового управління кадровими ресурсами.

У своєму змістовному аспекті адміністративно-правові засади кадрового забезпечення судів України є неоднорідними та містять декілька структурних елементів, серед яких можна виділити, по-перше, регулювання відбору, розстановки, переміщення та вивільнення кадрів; по-друге, регулювання навчання, освіти й підготовки кадрового складу, його соціальний та правовий захист. Підкреслимо, що правова основа кадрового забезпечення судів є складовою частиною правової основи діяльності судових органів України в цілому, вони співвідносяться як ціле та його частина. Дана теза підтверджується на практиці тим, що більшість нормативно-правових актів, які

відносяться, власне кажучи, до першої, також порушують питання, що стосуються безпосередньо і правових засад кадрового забезпечення судів. У зв'язку з цим, комплексне розкриття адміністративно-правових засад кадрового забезпечення судів України можливе лише у взаємозв'язку з правовою основою організації діяльності судової системи України, що базується на групі норм, передбачених нормативно-правовими актами різної юридичної сили.

Використання при кадровому забезпеченні судів України норм права дозволяє закріпити у нормативному порядку найбільш раціональні, побудовані на наукових знаннях і перевірені практикою методи та способи здійснення даного виду діяльності, внаслідок чого останні набувають сили приписів і стають обов'язковими для виконання суб'єктами організації кадрового забезпечення. Крім цього, як підкреслює С.С. Алексєєв, підвищення ефективності такої діяльності може досягатися за рахунок вдосконалення самого процесу нормативного регулювання на основі вивчення й використання таких властивостей, притаманних праву, як системність, стабільність, формальна визначеність [3, с. 98]. Правове регулювання кадрового забезпечення в сучасних умовах функціонування українських судів покликане, на нашу думку, не тільки забезпечити юридичне закріплення порядку організації проходження служби в судах, але й окреслити вектор розвитку судових органів України.

З огляду на вищевикладене, на нашу думку, систему нормативно-правових актів, що становлять основу адміністративно-правового забезпечення формування кадрів для судів України, можна поділити і класифікувати:

1. 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.

2. 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.

Розглянемо детальніше нормативно-правові акти, що лежать в основі адміністративно-правових засад кадрового забезпечення судів України, визначимо специфіку їх регулювання даного виду суспільних відносин.

В основі правового регулювання кадрового забезпечення судів України лежить, перш за все, Конституція України. Як головний юридичний акт держави. Конституція України закріплює і регулює найважливіші сторони життя суспільства і держави. Конституція України має усі властивості закону, є частиною чинного права, але частиною особливою, її особливість полягає в тому, що вона є не просто Законом, а Основним Законом. Конституція як головний елемент чинного права є і його вершиною, і його стрижнем, і базою поточної правотворчості. Вона – найбільш стабільний юридичний акт, що має найвищу юридичну силу [62, с. 74]. Слід підкреслити, що Конституції у формуванні галузевого законодавства належить універсальна роль, яка проявляється:

- у встановленні вищої юридичної сили положень Конституції;
- в її прямій дії на всій території країни;
- у всезагальній обов'язковості дотримуватися Конституції та її законів;
- у недопустимості протиріччя нормам Конституції положень законів та інших нормативно-правових актів;
- у встановленні ієрархії нормативних актів;
- у включенні до правової системи України загальновизнаних принципів і норм міжнародного права та міжнародних договорів України та ін.

Даний перелік не є вичерпним, але при цьому вже очевидно, що Конституція впливає на формування всього українського законодавства. Дана її властивість дозволяє вважати Конституцію України юридичною базою трудових відносин, у тому числі й тих, які виникають у кадровому забезпеченні діяльності судів України.

Підкреслимо, що роль Конституції у регулюванні даних відносин не може зводитися лише до наведеного вище. Згідно Конституції України людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю. Права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Держава відповідає перед людиною за свою діяльність. Утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави (ст. 3); права і свободи людини є невідчужуваними та непорушними (ст. 21); кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності... (ст. 43) [55]. Визнаючи людину, гарантуючи їй права і свободи, Конституція для посадових осіб судів України на перше місце висуває дотримання таких принципів, як законність, свобода особистості, повага гідності людини, презумпція невинності, пріоритет прав людини і громадянина над іншими цінностями в державі. Судові органи захищають людину незалежно від її громадянства, місця проживання, соціального статусу, майнового і посадового становища, расової й національної приналежності, статі, віку, освіти, мови, політичних переконань та ставлення до релігії (світоглядних підходів). З Конституції випливають і такі обов'язки посадових осіб судів України, як забезпечення підтримки конституційного ладу, дотримання законів та підзаконних актів, забезпечення захисту громадян та їх законних інтересів у суді. Крім того, при здійсненні службових повноважень суддям заборонено принижувати честь і гідність людини.

На представників суддівського корпусу, як громадян України, поширюються усі права та обов'язки, закріплені в Конституції. Крім цього їх статус державних службовців передбачає ряд обмежень, зокрема суддя не може належати до політичних партій, профспілок, брати участь у будь-якій політичній діяльності, мати представницький мандат, обіймати будь-які інші оплачувані посади, виконувати іншу оплачувану роботу, крім наукової, викладацької чи творчої (ст. 127 Конституції України) тощо. Накладаючи обмеження, Конституція також надає суддям гарантії їх незалежності та недоторканності, соціальний та правовий захист тощо.

Конституція України встановлює вимоги, які висувуються до кандидата на посаду судді та визначає, що призначення на посаду судді здійснюється Президентом України за поданням Вищої ради правосуддя. Згідно ч. 2 ст. 127 Конституції України на посаду судді може бути призначений громадянин України, не молодший тридцяти та не старший шістдесяти п'яти років, який має вищу юридичну освіту і стаж професійної діяльності у сфері права щонайменше п'ять років, є компетентним, добросовісним та володіє державною мовою. Законом можуть бути передбачені додаткові вимоги для призначення на посаду судді [55]. Ці вимоги, зважаючи на їх важливість, продубльовані в ч. 1 ст. 69 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» [112].

Після Конституції України основу адміністративно-правових засад кадрового забезпечення судів України становлять Закони України, що деталізують її відповідні положення. Основним Законом, який регулює питання кадрового забезпечення судів України є Закон України «Про судоустрій і статус суддів». Цим питанням присвячений розділ IV «Порядок зайняття посади судді» даного Закону. Законом визначено систему органів та посадових осіб, які приймають участь у формуванні кадрів суддівських органів України.

Відповідно до Закону України «Про судоустрій і статус суддів», кадрове забезпечення судів здійснюють Президент України, Верховна Рада України, Вища рада правосуддя, Вища кваліфікаційна комісія суддів України, Пленум Верховного Суду України, голови суддів, збори суддів, Рада та з'їзд суддів,

Державна судова адміністрація України. Крім цього Вища рада правосуддя, Вища кваліфікаційна комісія суддів України, Державна судова адміністрація України та Національна школа суддів України, інші органи державної влади та органи місцевого самоврядування беруть участь в організаційному забезпеченні діяльності судів у випадках і порядку, визначених законодавством України. Кожен із наведених суб'єктів має свій обсяг повноважень, визначений його статусом, призначенням, «межами» об'єкта регулювання. Як вірно зазначає О.М. Лагнюк, складність або багатоетапність такого підходу до добору кадрів є цілком виправданими, оскільки для здійснення належного і справедливого правосуддя потрібні висококваліфіковані та професійні особи [68, с. 127].

Необхідно зазначити, що до кола актів, які не є безпосередньо предметом нашого дисертаційного дослідження, входять закони, які тісно не пов'язані з організацією кадрового забезпечення, але містять норми, які мають значення для практики кадрового забезпечення судів України. Серед таких актів можна виділити Кримінальний кодекс України від 05.04.2001 р. № 2341-III [64], Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII [49] та ін.

Кримінальний кодекс України розкриває поняття і види злочинів, їх склад, містить відомості про співучасть у злочині, його види, ознаки, за якими визначаються ролі співучасників, їх відповідальність, розрізняє закінчений і незакінчений злочин та ін. Знання даних норм дозволяє приймати правильні рішення відносно співробітників судових органів щодо скоєння ними протиправних дій. На підставі даних рішень порушується питання про подальше перебування судді на займаній ним посаді.

До законодавчих актів, які встановлюють базисні положення регулювання кадрового забезпечення державної служби в цілому, в тому числі судових органів, відноситься Кодекс законів про працю України. На сучасному етапі становлення ринкової економіки, повсюдного розвитку договірних відносин, основною метою трудового законодавства є закріплення державних гарантій, трудових прав та свобод громадян. Згідно ст. 2 Кодексу законів про працю України держава закріплює право громадян України на працю, тобто на

одержання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру, включаючи право на вільний вибір професії, роду занять і роботи. Держава створює умови для ефективної зайнятості населення, сприяє працевлаштуванню, підготовці і підвищенню трудової кваліфікації, а при необхідності забезпечує перепідготовку осіб, вивільнюваних у результаті переходу на ринкову економіку. В свою чергу працівники реалізують право на працю шляхом укладення трудового договору про роботу на підприємстві, в установі, організації або з фізичною особою. Працівники мають право на відпочинок відповідно до законів про обмеження робочого дня та робочого тижня і про щорічні оплачувані відпустки, право на здорові і безпечні умови праці, на об'єднання в професійні спілки та на вирішення колективних трудових конфліктів (спорів) у встановленому законом порядку, на участь в управлінні підприємством, установою, організацією, на матеріальне забезпечення в порядку соціального страхування в старості, а також у разі хвороби, повної або часткової втрати працездатності, на матеріальну допомогу в разі безробіття, на право звернення до суду для вирішення трудових спорів незалежно від характеру виконуваної роботи або займаної посади, крім випадків, передбачених законодавством, та інші права, встановлені законодавством [49]. Необхідно зазначити, що реалізація права на працю відбувається на загальних принципах (свобода праці, рівність трудових прав, відсутність дискримінації, законність тощо), порушенням яких не можна вважати встановленням додаткових вимог до суддів (як передумов, так і під час здійснення трудової діяльності). Вимоги, необхідні для праці в суді є підвищеними порівняно з працівниками, навіть, інших державних органів, що обумовлено специфікою службової діяльності, в чому ще раз проявляються особливості дуального статусу судді. Якщо за загальним правилом трудова правосуб'єктність працівників виникає з 16 років, то трудова правосуб'єктність судді має інші межі. Відповідно до норм чинного законодавства України, до осіб, які претендують на зайняття посади судді, встановлюються додаткові вимоги щодо віку, освіти, професійного стажу, громадянства, володіння

державною мовою, проживання. За наявності збігу якостей, здібностей особи встановленим вимогам, держава визнає її здатність до зайняття посади судді [166, с. 685-686].

Кодекс законів про працю України містить норми, мета яких – створити сприятливі умови праці, забезпечити захист прав та інтересів працівників і роботодавців. До самостійних видів відносин КЗпП відносить відносини з підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів безпосередньо у даного роботодавця, відносини щодо матеріальної відповідальності роботодавця та працівника у сфері праці. Перелік відносин, що регулюються трудовим законодавством, завершують відносини з розгляду трудових спорів. При цьому відзначимо, що всі трудові спори, які виникають з кадрами судових органів, розглядаються в порядку, встановленому Законом України «Про судоустрій і статус суддів», трудові ж спори з персоналом підлягають регулюванню Кодексом законів про працю України.

До переліку актів, які регулюють питання кадрового забезпечення в судових органах, відноситься Закон України «Про захист персональних даних» від 01.06.2010 р. № 2297-VI [108]. У ньому містяться приписи, які регулюють правові відносини, пов'язані із захистом і обробкою персональних даних, і спрямовані на захист основоположних прав і свобод людини і громадянина, зокрема права на невтручання в особисте життя у зв'язку з обробкою персональних даних. У свою чергу, збирання, зберігання, використання та поширення конфіденційної інформації про особу без її згоди державою, органами місцевого самоврядування, юридичними або фізичними особами є втручанням в її особисте та сімейне життя. Таке втручання допускається винятково у випадках, визначених законом, і лише в інтересах національної безпеки, економічного добробуту та прав людини [134]. При цьому слід відмітити, що контроль за дотриманням законодавства про захист персональних даних у межах повноважень, передбачених законом, здійснюють суди та Уповноважений Верховної Ради України з прав людини. Недодержання суддями законодавства, яке регламентує використання персональних даних

громадян України, є підставою для притягнення винних до відповідальності, що у свою чергу, може спричинити звільнення останніх із займаних посад. Подібний вплив на кадрову ситуацію може мати і недотримання суддею норм Закону України «Про державну таємницю» від 21.01.1994 р. № 3855-ХІІ [105]. Цей Закон регулює суспільні відносини, пов'язані з віднесенням інформації до державної таємниці, засекречуванням, розсекречуванням її матеріальних носіїв та охороною державної таємниці з метою захисту національної безпеки України. «Витікання» такого роду даних також може бути підставою для притягнення судді до дисциплінарної чи кримінальної відповідальності, а у окремих випадках – припинення службової діяльності та звільнення із займаної посади.

Аналіз перерахованих вище нормативних джерел дозволяє говорити про особливу групу актів законодавчого рівня, які регулюють адміністративно-правові засади кадрового забезпечення судів України та містять основоположні для нього положення. Ядром даної групи є Закон України «Про судоустрій і статус суддів».

Наступний рівень кадрового забезпечення судів України становлять підзаконні акти, основна роль яких полягає у запровадженні відповідних механізмів кадрового забезпечення судів України, які стосуються низки основних аспектів цього виду державної діяльності, а саме – підготовка та підбір кадрів, прийняття на посаду судді, проходження суддею служби, припинення повноважень судді та ін. Дані акти мають важливе значення для безперебійного функціонування механізму, метою якого є кадрове забезпечення судів України.

Вищі органи влади України мають пряме відношення до кадрового забезпечення судів України. Наприклад, Президент України видає Укази про призначення на посаду судді – у разі внесення Вищою радою правосуддя подання про призначення судді на посаду; Кабінет Міністрів України взагалі забезпечує фінансування видатків на утримання судів у межах, визначених законом про Державний бюджет України, та створює належні умови для

функціонування судів та діяльності суддів. Акти Президента України та Кабінету Міністрів України протягом усього періоду існування незалежної України визначали основні напрями кадрового, організаційного та іншого забезпечення судів України. Наприклад, ще у 2002 році Указом Президента України за № 780/2002 [115] була утворена Державна судова адміністрація України як центральний орган виконавчої влади зі спеціальним статусом, Указом за № 918/2002 [116] при Державній судовій адміністрації України утворили Академію суддів України. Серед актів Кабінету Міністрів України можна виділити Постанову від 07.07.2010 р. № 564, якою було затверджено Положення про систему підготовки, спеціалізації та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування [96], Постанову від 16.06.2003 р. № 907, якою було затверджено Державну програму організаційного забезпечення діяльності судів на 2003-2005 роки [31] тощо.

Основним елементом у кадровому забезпеченні судів є формування висококваліфікованого та якісного кадрового резерву на посади суддів. У даному напрямку Радою суддів адміністративних судів України прийнято:

– Рішення «Про організацію роботи з вирішення питань щодо призначення суддів на адміністративні посади та звільнення їх із цих посад» від 22.10.2010 р. № 55, яким було затверджено Порядок підготовки документів та розгляду питань щодо призначення суддів на адміністративні посади в адміністративних судах та звільнення їх із цих посад [125];

– Рішення від 20.04.2012 р. № 26, яким було затверджено Положення про формування резерву суддів на заміщення адміністративних посад в адміністративних судах України [126]. Цим Положенням визначається порядок формування резерву суддів на заміщення адміністративних посад у місцевих, апеляційних адміністративних судах та у Вищому адміністративному суді України, а також перелік документів, які необхідні Раді суддів адміністративних судів України для розгляду питань щодо зарахування до резерву;

– Рішення від 03.11.2016 р. № 143/зп-16, яким було затверджено

«Положення про порядок та методологію кваліфікаційного оцінювання, показники відповідності критеріям кваліфікаційного оцінювання та засоби їх встановлення» [127] та ін.

Значний масив актів, які безпосередньо стосуються адміністративно-правових засад кадрового забезпечення судів України, становлять кадрові накази Державної судової адміністрації України, які розробляються з метою забезпечення діяльності судів загальної юрисдикції, інших органів та установ судової системи. Наприклад:

- «Про затвердження Типових посадових інструкцій працівників апарату місцевого загального суду» від 20.07.2005 р. № 86 [117];
- «Про визначення кількості суддів в окремих місцевих загальних судах» від 05.02.2016 р. № 27 [118];
- «Про звільнення суддів» від 31.03.2016 р. № 56 [119];
- «Про визначення кількості суддів в окремих місцевих загальних та апеляційних судах» від 19.04.2016 р. № 77 [120];
- «Про визначення кількісного складу суддів у деяких господарських судах» від 19.04.2016 р. № 78 [121];
- «Про визначення кількості суддів у деяких адміністративних судах» від 19.04.2016 р. № 79 [122];
- «Про визначення кількості суддів в апеляційних судах» від 28.04.2016 р. № 83 [123];
- «Про утворення конкурсної комісії з проведення конкурсу на зайняття вакантних посад категорій «Б» і «В» державної служби в Дарницькому районному суді міста Києва» від 11.01.2017 р. № 3 [124] та ін.

Відзначимо, що нормотворча діяльність Державної судової адміністрації України в першу чергу полягає в «упорядкуванні, підтриманні і розвитку функціонування управлінських відносин щодо організації і налагодження ефективної роботи суддів та працівників апаратів судів в Україні, надання їм достатніх матеріальних, фінансових, технічних, інформаційних та інших ресурсів для своєчасного і повного виконання службових функцій» [62, с. 71].

По-друге, ДСА України займається кадровими питаннями в судах на місцях, а саме вивчає кадрові питання апарату судів, прогнозує потребу у спеціалістах, здійснює замовлення на підготовку відповідних спеціалістів; визначає кількість суддів у суді загальної юрисдикції за поданням Міністра юстиції України на підставі пропозиції голови відповідного вищого спеціалізованого суду з урахуванням обсягу роботи суду та в межах видатків, затверджених у Державному бюджеті України на утримання судів; затверджує за погодженням із головою апеляційного суду структуру і штатну чисельність апарату апеляційного суду у межах видатків на утримання відповідного суду; забезпечує у межах повноважень, визначених законом, у взаємодії з органами суддівського самоврядування, судами, правоохоронними органами незалежність, недоторканність та безпеку суддів тощо. На нашу думку, не в останню чергу від діяльності Державної судової адміністрації України щодо процесів професійної орієнтації, прогнозування та планування кадрових потреб, відбору, підготовки та розстановки кадрів залежить, як функціонує судова система України – ефективно чи ні.

Крім того, необхідно вказати на те, що міжнародні правові акти також складають правову основу адміністративно-правового забезпечення формування кадрів для судів України. І хоча більшість із них не містять норм права, це не заважає їм визначати вектор, згідно із яким уряди підвищують якість внутрішнього законодавства у своїх країнах, з метою створення ефективного судового корпусу в судових органах. Серед таких міжнародно-правових актів можна виділити:

– Основні принципи незалежності судових органів, схвалені резолюціями 40/32 та 40/146 Генеральної Асамблеї від 29 листопада та 13 грудня 1985 року [87];

– «Процедури ефективного здійснення основних принципів незалежності судових органів»: Резолюція 1989/60 15-го пленарного засідання Економічної та Соціальної Ради ООН від 24.05.1989 р. [130];

- Керівні принципи, що стосуються ролі осіб, які здійснюють судове переслідування від 07.09.1990 р. [46];
- «Незалежність, дієвість та роль суддів»: Рекомендації № (94) 12 Комітету Міністрів Ради Європи від 13.10.1994 р. [80];
- Європейська хартія про закон «Про статус суддів» від 10.07.1998 р. [44];
- Загальна (Універсальна) хартія судді від 17.11.1999 р. [35].

Враховуючи авторитет організацій, котрі розробили і стали ініціаторами прийняття даних міжнародно-правових актів, дані акти опосередковано сприймаються країнами як інструкції до дій. На основі даних міжнародних актів країнами приймається, а, за необхідності – й коригується внутрішнє законодавство. Необхідно відзначити, що з огляду на стандарти, закладені в даних міжнародних актах, до Конституції України Законом України «Про внесення змін до Конституції України (щодо правосуддя)» від 02.06.2016 р. № 1401-VIII [113] були внесені зміни, а Закон України «Про судоустрій та статус суддів» у 2016 році був прийнятий у новій редакції.

Таким чином, адміністративно-правовими засадами кадрового забезпечення судів України є сукупність законодавчих та підзаконних правових актів, що регламентують різні аспекти даного напрямку в діяльності судових органів України. Разом з тим, незважаючи на розгалужену систему правових актів, регулювання адміністративно-правового забезпечення формування кадрів для судів України не можна вважати досконалим. Незважаючи на те що, на нашу думку, досягти досконалості у правовому регулюванні будь-яких суспільних відносин, в тому числі й розглянутих нами вище, неможливо у зв'язку з постійною зміною даних відносин, необхідно прагнути до такого стану речей, коли правові акти будуть найбільш комплексно і всебічно їх регулювати. В принципі, досягти досконалості регулювання адміністративно-правового забезпечення формування кадрів для судів України можна двома шляхами:

- 1) перший полягає у розробленні нових законів та вдосконаленні вже

прийнятих, які прямо чи опосередковано регламентують адміністративно-правове забезпечення формування кадрів для судів України;

2) другий полягає 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 служить або може служити підставою для вирішення різних правових, організаційних питань, що виникають під час проведення кадрової роботи. Необхідно зазначити, що використання даного напряму безпосередньо залежить від рівня правової культури суб'єктів, залучених до формування адміністративно-правового статусу посадових осіб судів України.

2.2. Атестація суддів як адміністративно-правовий спосіб перевірки відповідності професійного рівня займаній посаді

При розподілі суддів на посадах, переміщенні їх по службових вертикалях і горизонталях, особливе значення приділяється оцінці їх якостей: особистісних, професійних, службових та ін. Дана оцінка є «лакмусовим папірцем» судді, показує зріз його комплексної характеристики. У свою чергу, аналіз оцінки дозволяє встановити адекватність і доцільність висунення судді на нову посаду. Дану оцінку можна провести лише за результатами атестації.

Термін «атестація» в науковій, довідковій та навчальній літературі має різні змістовні трактування, при цьому необхідно зазначити, що і термін «атестація державних службовців» також багато в чому від нього відрізняється. Незважаючи на значну кількість досліджень, присвячених даній темі, необхідно підкреслити відсутність єдиної концепції та підходів до визначення сутності термінів «атестація» й «атестація державних службовців». Усі існуючі визначення даних термінів не можуть комплексно, на сто відсотків розкрити зміст досліджуваних процесів.

Що ж потрібно розуміти під атестацією? Слово атестація походить від лат. *attestatio*, що означає свідоцтво, підтвердження. Підтвердження кваліфікації, рівня знань і навичок людини – відгук, характеристика [179].

Згідно юридичних словників та енциклопедій атестацією є: перевірка та оцінка ділової кваліфікації працівників на предмет їх відповідності займаній посаді або здійснюваній роботі. Метою атестації є найбільш раціональне використання кадрів, підвищення ефективності їх праці [169, с. 161]; визначення кваліфікації працівника з метою перевірки відповідності його займаній посаді. Проводиться для найбільш раціонального використання фахівців, підвищення ефективності їх праці й відповідальності за доручену справу, сприяє подальшому поліпшенню підбора й виховання кадрів, підвищенню їх ділової кваліфікації й ідейно-політичного рівня [170, с. 25-26]; систематична перевірка і оцінка кваліфікації працівника на відповідність його посаді або роботі, яку він виконує [57, с. 13]. Очевидно, що ключовим моментом у даних визначеннях є ототожнення атестації з проведенням перевірки відповідності атестованої особи займаній посаді. На нашу думку, по-перше, ототожнювати атестацію тільки з контролем не зовсім правильно. У такому випадку ми обмежимо дане поняття. До того ж, атестація не завжди може здійснюватися з метою виявлення відповідності працівника займаній посаді, вона може здійснюватися також для виявлення відповідності та готовності працівника до переведення на іншу посаду. Дана характеристика атестації враховується у визначенні Є.І. Войленко, який вважає, що атестація – це визначення кваліфікації працівника з метою перевірки відповідності його займаній посаді, а також його просування службовими сходинками [154, с. 28]. По-друге, в зазначених енциклопедичних визначеннях оцінюється лише кваліфікація співробітника, а такі оціночні категорії, як морально-етичні якості, особистісні якості співробітника залишаються поза рамками атестації.

В науковій літературі поняття «атестація» досліджувала значна кількість вчених-правознавців, кожний із яких висловлював власну думку стосовно її змістовної характеристики. Наприклад, Л.І. Лазор упевнена, що атестація це

передбачена законом обов'язкова періодична перевірка та оцінка ділової кваліфікації, особистих та моральних якостей працівника при встановленні відповідності посаді чи виконуваній роботі, що проводиться адміністрацією [69, с. 13]. Схожої точки зору дотримуються В.Р. Кравець, Ф.П. Негру та ін. вчені. На думку науковців, атестація це порядок проведення перевірки кваліфікації робітника шляхом періодичної оцінки його знань, досвіду, навичок, здібностей, тобто його відповідності займаній посаді чи роботі, яку він виконує [60, с. 10; 79, с. 10]. В наведених визначеннях основний наголос робиться на циклічності атестації (періодичності) та об'єктах її оцінки.

Цікавим є підхід до проблеми визначення сутності терміну «атестація», запропонований В.П. Пастуховим. Вчений під атестацією розуміє визначення ділової кваліфікації працівника, характеристику його особистих якостей, оцінку результатів його службової діяльності. Атестація – це також організаційно-правова форма періодичної перевірки школами (підприємствами, установами, організаціями) ділових якостей відповідних категорій працівників з метою постійного їх підвищення, покращення підбору і розстановки кадрів [90]. У даному визначенні автор звузив мету атестації, яка, окрім вирішення кадрових питань повинна, на нашу думку, встановлювати кваліфікаційний рівень працівника, що проходить атестацію.

Наступні визначення, які ми наведемо в нашому дослідженні, здебільшого характеризують атестацію не в цілому, а окремі її частини. Наприклад, В.М. Марчук розуміє під атестацією визначення кваліфікації працівника, яка полягає в оцінюванні його роботи та характеристиці політичних і ділових здібностей. Атестація має на меті підвищення ефективності праці й відповідальності за доручену справу, стимулювання постійного зростання рівня ділової кваліфікації, ініціативи, підвищення ідейно-політичного рівня [73, с. 43-44]. Натомість, В.А. Глозман під атестацією розуміє обов'язковий елемент певних трудових правовідносин, опосередкованих у специфічній, заснованій на демократичних принципах (гласність, об'єктивність, періодичність, охорона трудових прав працівників),

адміністративно-трудо́вій процесуальній формі перевірки ділових якостей працівника. Вчений відмічає, що на основі атестації адміністрація приймає важливі правові й організаційні рішення (відповідність працівника займаній посаді, підвищення або пониження в посаді, заохочення, звільнення з роботи, підвищення окладу), спрямовані на підвищення ефективності праці в усіх сферах суспільної і виробничої діяльності. Атестація проводиться з метою найбільш раціонального використання фахівців, підвищення якості їх праці й відповідальності за доручену справу і повинна сприяти подальшому поліпшенню підбора й розміщення кадрів, підвищенню їх ділової кваліфікації й ідейно-політичного рівня [27, с. 46]. М.С. Студенікіна вважає, що атестацією є процедура визначення ділової та політичної кваліфікації робітника, характеристика його особистих якостей, оцінка результатів його службової діяльності [149, с. 16]. Т.Д. Плешнева навпаки підкреслює, що атестація є засобом стимулювання підвищення кваліфікації працівників, підставою для встановлення кваліфікаційних розрядів, переміщення на іншу посаду, визначення відповідної оплати праці [92, с. 39]. Б.Д. Лебін, характеризує атестацію як порядок встановлення кваліфікації фахівця, тобто визначення оцінки за виконання ним роботи (одноразової або за певний період, цикл), чи володіє він необхідними знаннями, досвідом і навичками для виконання конкретних обов'язків [70, с. 112]. Два визначення (широке та вузьке) атестації запропонував В.І. Курілов. Досліджуючи специфіку атестації фахівців народного господарства, вчений дійшов до висновку, що у вузькому сенсі під атестацією слід розуміти періодичну перевірку ділових і політичних якостей певних категорій працівників, що проводиться підприємством, установою, організацією в спеціальній організаційно-правовій формі і має на меті постійне підвищення ділової кваліфікації та ідейно-політичного рівня працівників, а також для поліпшення добору та розстановки кадрів. У свою чергу, атестацією у широкому розумінні є визначення кваліфікації, рівня знань робітника, службовця, учня, громадянина, відповідність його ділових і політичних якостей певній професії, спеціальності, кваліфікації чи посаді [66, с. 90]. Аналізуючи

підхід В.І. Курілова щодо визначення поняття атестації, В.Р. Кравець зазначає, що вчений намагається розмежувати зазначені поняття за сферами їхньої дії, у зв'язку з чим такий підхід навряд чи прийнятний. В.Р. Кравець акцентує увагу на тому, що:

– по-перше, В.І. Курілов чітко не відокремлює два різних з точки зору формальної логіки поняття: родові та видові. Поняття «визначення кваліфікації» буде родовим стосовно поняття «атестація». Атестація, яка є видовим поняттям, має і родові ознаки (характеристики) визначення кваліфікації. Разом з тим, атестація має специфіку, яка проявляється в юридичній природі, сфері дії, правовому становищі учасників цих відносин. Отже, навряд чи буде правильним з позицій формальної логіки розглядати атестацію в широкому розумінні. Інакше будемо мати неправомірне ототожнення видового та родового понять.

– по-друге, запропоноване В.І. Куріловим двозначне тлумачення атестації може викликати небажані наслідки при застосуванні правових норм. Взагалі, конструкція, яка базується на «широкому» та «вужькому» тлумаченні атестації, має в собі невизначеність і як наслідок цього – загрозу помилок при здійсненні практичної діяльності щодо проведення атестацій [66, с. 13-14].

Ми повністю погоджуємось з висновками В.Р. Кравець та дотримуємось позиції, згідно якої будь-яке визначення, яке має вплив на здійснення практичної діяльності, повинно мати однозначне тлумачення, в будь-якому іншому випадку це призведе до виникнення колізійності та невідповідності правових актів, які будуть покликані регулювати дані відносини.

Беручи до уваги проведений аналіз визначень, можна зробити висновок, що автори по-різному характеризують процесуальну природу атестації, і надають їй різне функціональне навантаження. Одні вчені визначають її як «елемент трудових відносин», «оцінку», «засіб стимулювання», «процедуру», «перевірку», «визначення кваліфікації» тощо. Інші, розкриваючи визначення атестації, відштовхуються від цілей і завдань самої атестації. Необхідно

підкреслити, що, як і у випадку із поняттям «атестація», одноставного визначення поняття «атестація державних службовців» теж не існує.

У більшості джерел юридичного спрямування під атестацією державного службовця розуміють оцінку не лише професійних, а й особистісних якостей службовця з метою визначення відповідності його займаній посаді, можливості призначення на посади вищого рівня, присвоєння звання, рангу і т.п.; таким чином, атестація державного службовця дозволяє:

- забезпечити функціональний підбір і розстановку кадрів у державному органі;
- удосконалити якісний склад державних службовців органу влади;
- визначити рівень професіоналізму і ступінь відповідності діяльності службовця вимогам займаної посади;
- виявити відповідність кваліфікації службовця встановленому рівню (розряду, званню, рангу і т.п.);
- планувати організацію підготовки та підвищення кваліфікації державних службовців, створення резерву на висунення і т.п.

Так, І.Ш. Кілясханов під атестацією державного службовця розуміє адміністративно-правову процедуру оцінювання професійної відповідності державного службовця займаній державній посаді, спрямованої на удосконалення державної служби та розвиток внутрішнього потенціалу особи, яка атестується. Вона зобов'язує, за висновками проведеної процедури, вжити встановлених законодавством адміністративно-правових заходів і сприяє ефективному розвитку професійного та особистісного потенціалу кадрів [1, с. 206]. В.М. Манохін зазначає, що крім перевірки відповідності службовця займаній посаді атестація переслідує й більш конкретні цілі: визначити перспективи зростання атестованої особи, стимулювати службовця до підвищення рівня своєї кваліфікації, а в цілому атестація сприяє поліпшенню процесу підбору кадрів та вдосконаленню служби [72, с. 42-43]. У досить звуженому вигляді атестацію державного службовця розглядають А.П. Рачинський, Г. Бребан та Є.О. Аксьонова. А.П. Рачинський розглядає

атестацію як один з можливих шляхів просування по службі. Під атестацією державних службовців він розуміє діяльність, у процесі якої атестаційна комісія в межах установленної науково обґрунтованої процедури виявляє ступінь відповідності працівника посаді, яку він обіймає. Тобто комісія дає оцінку ділових, особистих і моральних якостей службовця, процесу і підсумків його службової діяльності. Результатами атестації є висновки і рекомендації атестаційної комісії по покращанню праці як працівника, якого атестують, так і апарату всього державного органу [133, с. 59]. Г. Бребан вважає, що атестація державного службовця є підставою автоматичного висунення до присвоєння наступного чина чи рангу, слугує обґрунтуванням подальших заходів стосовно просування по службі [16, с. 311]. Є.О. Аксьонова зазначає, що атестацією в системі державної служби є оцінка ступеня відповідності співробітника своїй посаді та виявлення резервів підвищення якості праці та рівня віддачі працівника [2, с. 119]. На нашу думку, найбільш повно поняття «атестація державних службовців» дослідив і розкрив Ю.М. Старілов, який розглядав атестацію у двох аспектах (вузькому та широкому). У вузькому сенсі автор пов'язує проведення атестації з метою перевірки й оцінки професійних, ділових та особистих якостей, встановлення службово-посадової відповідності вимогам, які ставляться перед службовцями. А в ширшому значенні наділяє її вирішенням наступних завдань:

- дотримання на практиці принципів державної служби;
- забезпечення законності в системі функціонування державної служби;
- формування професійного кадрового персоналу державних органів;
- виявлення потенційних можливостей державного службовця з метою підвищення його по службі;
- застосування до державного службовця заходів відповідальності та стимулювання;
- підвищення дисципліни та відповідальності;
- забезпечення реального функціонування механізму просування службовців по службі;

- підтримка стабільності державної служби;
- стимулювання підвищення кваліфікації та професіоналізму державних службовців;
- попередження та боротьба з правопорушеннями і корупцією в системі державної служби [146, с.398-400].

В.І. Шкатулла характеризує атестацію, вказує на те, що вона є правовим засобом зміни умов трудового договору (контракту) між державним службовцем та державним органом [165]. На нашу думку, дана характеристика атестації не повинна вважатися основоположною для даного поняття, проте все ж є такою, що заслуговує на існування.

Таким чином, існуючі в юридичній науці визначення поняття «атестація державних службовців» формують певну характеристику даного правового явища, що дозволяє нам сформулювати своє власне бачення щодо поняття атестації державних службовців. Ми вважаємо, що під атестацією державних службовців слід розуміти правову процедуру з оцінки відповідності службовця займаній посаді, визначення його кваліфікаційного рівня та інших якостей, спрямовану на вдосконалення служби та розвиток потенціалу атестованого працівника, яка за підсумками зобов'язує вжити встановлені законодавством правові заходи.

Атестація державних службовців, у тому числі тих, що працюють у системі судових органів України, є центральним елементом механізму управління державними органами. При цьому відзначимо, що атестація суддів є не тільки основним елементом механізму управління судовими органами, а й основним організаційно-правовим способом (формою) оцінки кадрів судових органів України, оскільки її сутність, методи правового регулювання, завдання та інші ознаки носять організаційно-управлінський характер. У комплексі, атестація суддів може бути подана у вигляді правового інституту, до якого входить система правових норм, що регулюють атестаційно-посадові відносини, які виникають у процесі здійснення діяльності з оцінки професійних, ділових та моральних якостей суддів, результатів виконання ними

своїх обов'язків та контролю за діяльністю даних осіб з метою підвищення ефективності управління в судових органах України. Правові норми, що входять до інституту атестації суддів, встановлюють певний порядок діяльності судових органів, спрямований на організацію та проведення оцінки цих осіб.

Згідно ч. 1 ст. 1 Закону України «Про професійний розвиток працівників» від 12.01.2012 р. № 4312-VI під атестацією працівників слід розуміти процедуру оцінки професійного рівня працівників кваліфікаційним вимогам і посадовим обов'язкам, проведення оцінки їх професійного рівня [110]. Спираючись на цю норму, за аналогією права ми можемо встановити, що атестацією суддів (згідно норм закону) є процедура оцінки відповідності професійного рівня представників суддівського корпусу кваліфікаційним вимогам та посадовим обов'язкам, проведення оцінки їх професійного рівня. Сутність атестації державних службовців, у тому числі й суддів, визначається її завданнями. До завдань атестації можна віднести:

- встановлення відповідності службовця займаній посаді (визначення рівня професійної підготовки);
- забезпечення законності в системі функціонування державної служби;
- формування професійного кадрового персоналу державних органів;
- виявлення потенційних можливостей державного службовця з метою підвищення його по службі;
- застосування до державного службовця заходів щодо стимулювання, підвищення дисципліни та відповідальності;
- забезпечення реального функціонування механізму просування службовця по службових сходах;
- підтримка стабільності державної служби;
- стимулювання підвищення кваліфікації та професіоналізму службовців;
- попередження та боротьба з правопорушеннями і корупцією в системі державної служби [60, с. 16-17].

Атестація представників суддівського корпусу в правовому інституті проходження служби може бути 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 правового статусу судді.

Важливе значення має не лише проведення атестації в судових органах, за допомогою якої можна перевірити відповідність професійного рівня працівника займаній посаді, а й правильне використання отриманих при атестації результатів, завдяки яким забезпечується:

- формування професійного кадрового корпусу судових органів, без якого в принципі не можливе функціонування всієї судової системи в рамках законів і демократичних прагнень України;

- формування у структурі судових органів України стійкої духовної та психологічної атмосфери. В даному випадку при проведенні атестації особливого значення набуває визначення ціннісних орієнтацій атестованого працівника, його ставлення до різноманітних цінностей матеріального, морального, політичного і духовного порядку.

При атестації необхідно дотримуватися певних умов, що забезпечить проведення якісної, неупередженої й ефективної атестації. Найбільш повно дані умови перерахував і охарактеризував С.І. Ушаков [157]:

- обґрунтованість і корисність посади, яка заміщується співробітником;
- реалізація у процесі атестації всіх притаманних їй функцій (оціночної, управлінської, психолого-мотиваційної);
- обґрунтованість використовуваних кваліфікаційних та особистісних характеристик;
- застосування широкого спектра апробованих сучасних методів, які забезпечують надійні, об'єктивні, легко інтерпретовані та несуперечливі результати (висновки).

Як ми бачимо, С.І. Ушаков основний наголос у процесі підбору й розстановки кадрів, пропонує робити на особистісних якостях працівника, а не

на оцінці його службової діяльності. Ми повністю згодні з даними висновками, оскільки оцінка особистісних якостей атестованого працівника дозволяє спрогнозувати його поведінку на тій чи іншій посаді, визначити його психологічну підготовку і здатність ефективно виконувати службові обов'язки у наявній нестабільній соціальній та політичній ситуації в країні. Крім того, ми пропонуємо до вищеперерахованих умов додати:

– визначення вимог до заміщуваної посади, в тому числі показників та критеріїв оцінки виконання посадових обов'язків, які необхідно закладати в описову модель посади до початку проведення атестації.

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.

Критерії оцінки повинні бути на одному рівні з громадськими тенденціями та відповідати інтересам суспільства й моральним вимогам, які панують у суспільстві в даний період часу. Вимоги до суддів у сучасних умовах повинні відображати зміни в сфері управлінської діяльності, спричинені новими завданнями, які стоять перед органами влади України. Підкреслимо, що позитивна практика проведення атестації в судових органах України безпосередньо залежить від зведення усіх критеріїв оцінки у певну систему.

Важлива роль у перевірці відповідності професійного рівня судді займаній посаді належить періодичним атестаціям. Закон України «Про судоустрій і статус суддів» регулює проведення періодичної атестації в судових органах України. Дані регулюючі норми містяться у главі 2 Закону, яка має назву «Підготовка судді та його регулярне оцінювання». Зазначимо, що

законодавець ототожнює «періодичні атестації» з «регулярним оцінюванням». Ці два словосполучення вживаються, як синоніми.

Відповідно до ст. 90 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» [112] регулярне оцінювання судді проводиться з метою:

- виявлення індивідуальних потреб судді щодо вдосконалення;
- стимулювання судді до підтримання кваліфікації на належному рівні;
- стимулювання судді до професійного зростання.

Регулярне оцінювання судді може проводитись впродовж усієї його кар'єри:

- 1) викладачами (тренерами) Національної школи суддів України за результатами підготовки шляхом заповнення анкети;
- 2) іншими суддями відповідного суду шляхом анкетування;
- 3) самим суддею шляхом заповнення анкети самооцінки;
- 4) громадськими об'єднаннями шляхом незалежного оцінювання роботи судді в судових засіданнях.

Отже, єдиним методом регулярного оцінювання, передбаченим на законодавчому рівні, є анкетування. Такі методи оцінки, як відгуки, практичні завдання, іспити, рекомендаційні листи законом не передбачені, їх застосування на практиці є неприйнятним. Якщо ж при проведенні регулярного оцінювання будуть застосовані методи, не передбачені Законом України «Про судоустрій і статус суддів», то результат такого оцінювання не може враховуватися під час розгляду питання про проведення конкурсу на зайняття посади у відповідному суді. Ми вважаємо, що такий стан речей, є неприпустимим для вітчизняного українського законодавства.

Підкреслимо, що інститут атестації, у зв'язку із прийняттям нового Закону України «Про судоустрій і статус суддів» у 2016 році дозволяє реалізувати право народу на безпосередній контроль судових органів України. У зв'язку з цим особливої ваги набуває моральна складова всього українського народу та суспільства, оскільки вони отримали можливість впливати на суди. Тут слід погодитися із запропонованим у науковій літературі висловлюванням,

згідно з яким для досягнення демократії потрібен народ, який може управляти сам собою, усвідомлює свої права і поважає чужі, розуміє свої обов'язки та здатний до самообмеження. Такий рівень політичної свідомості ніколи не набувається відразу, а досягається довгим і суворим життєвим досвідом. І чим складнішими й вищими є завдання, які ставляться перед державою, тим більшою повинна бути політична зрілість народу, співпраця кращих сторін людської природи і напруження всіх моральних сил [100, с.253]. «Соціальний контракт» між громадянами і державою, згідно з яким громадяни утримують чиновницький апарат для того, щоб їх суспільні справи успішно вирішувались, а Україна як держава набувала стабільності й розвивалася, вже перестав функціонувати. Інститут атестації, який почав працювати після здобуття Україною незалежності, привів до того, що країною почали керувати непрофесіонали, які привели її до політичного та економічного колапсу.

У 2014 році проблема непрофесіоналізму чиновників і державних службовців призвела до того, що народ вирішив прибрати контроль над органами влади до своїх рук, оскільки було зрозуміло, що держава не в змозі це зробити, вона зациклилася на корпоративних інтересах чиновницького апарату. Державна служба та її адміністративний ресурс багато років були звичайним «трофеєм» у інтересах політиків, які прийшли до влади. Така ситуація підтвердила необхідність існування декількох рівнів контролю за компетентністю професійного корпусу державної служби, в тому числі й судового корпусу з боку держави та з боку громадських об'єднань.

Практика проведення атестацій в судових органах України виявила, по-перше, недосконалість процедурних, організаційних та правових аспектів атестації; по-друге, вказала 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. Наприклад, у аспекті атестації суддів слід зазначити, що навіть коли результати регулярного оцінювання були отримані в рамках

Закону, то згідно ст. 91 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» вони можуть і не враховуватися при проведенні конкурсу на зайняття посади у відповідному суді. У зв'язку з чим ми підтримуємо думку В. Кравчука, який вважає, що наслідки регулярного оцінювання повинні стати більш вагомими. Чому незадовільне кваліфікаційне оцінювання призводить до відсторонення від правосуддя, а регулярне, яке відображає поточну кваліфікацію, а точніше некваліфікованість, – ні [61]? В подальшому науковець-практик, який до речі теж є суддею, акцентує увагу на тому, що оцінювання є необхідним компонентом системи загальної професійної підготовки суддів. Адже робота судді над собою та своєю кваліфікацією повинна бути безперервною. Проте для того, щоб це запрацювало, на думку В. Кравчука потрібно:

- уточнити й чітко розмежувати критерії оцінювання;
- визначити вагу кожного критерію в загальній оцінці (з урахуванням спеціалізації та інстанційності);
- встановити кількісні або об'єктивні якісні показники кожного критерію з метою об'єктивної диференціації результатів;
- усунути можливість маніпулювання результатами анкетування, насамперед «громадського»;
- визначити періодичність регулярного оцінювання: раз на рік для суддів, призначених уперше; раз на 3 роки – для суддів - «довічників»;
- упорядкувати правові наслідки регулярного оцінювання, зокрема наслідки низьких та незадовільних оцінок;
- сподіватися на мудрий та виважений підхід ВККС до розробки методик оцінювання [61].

Все вищесказане вимагає комплексного теоретичного осмислення, вироблення обґрунтованих методологічних підходів, аналізу й узагальнення не лише вітчизняних атестаційних практик, а й міжнародного досвіду, розробки організаційно-правових пропозицій та науково-методичних рекомендацій.

2.3. Професійна підготовка кадрового персоналу судів України як чинник професійного становлення та основа ефективної діяльності

При судовому розгляді справи першочергове значення в її реалізації належить судді – особі, яка застосовує закон та сприяє винесенню справедливого рішення по даній справі. У зв'язку з цим доцільно зазначити, що безпосередньо якості судді (професійні, моральні, етичні та ін.) є запорукою справедливості й обґрунтованості прийнятого рішення.

Люди, звертаючись до суду, як до останньої інстанції, сподіваються отримати кваліфіковану допомогу, яка зазвичай ототожнюється з винесенням вигідного для них судового рішення. На нашу ж думку, будь-яка людина після звернення до суду, повинна залишати його з розумінням, що її справа була розглянута якісно, ретельно, неупереджено та на високому професійному рівні, і навіть якщо рішення винесено не на її користь, то в цьому немає вини судді або судової системи України, а такими були факти й обставини справи. На жаль, слід зазначити, що даний варіант діяльності судової системи є ідеальним, а тому, як і будь-який ідеальний стан системи, не може бути досягнутий ніколи, проте до нього необхідно прагнути. На пошук способів та можливостей досягнення ідеального стану судової системи були спрямовані всі судові реформи, що проводились в незалежній Україні. При цьому основний наголос у даних реформах робиться на професіоналізмові суддівського корпусу, оскільки в суспільстві та в наукових колах вже дійшли до єдиної думки, що чинником професійного становлення та основою ефективної діяльності судової системи України є безпосередньо професійна підготовка кадрового персоналу судів.

У першу чергу, слід зазначити, що на необхідності професіоналізму суддів наголошують усі міжнародні правові акти, які регулюють відносини в даній сфері. До них відносяться: Основні принципи незалежності судових органів, схвалені резолюціями 40/32 та 40/146 Генеральної Асамблеї від 29 листопада та 13 грудня 1985 року [87]; «Процедури ефективного здійснення основних принципів незалежності судових органів»: Резолюція 1989/60 15-го

пленарного засідання Економічної та Соціальної Ради ООН від 24.05.1989 р. [130]; Керівні принципи, що стосуються ролі осіб, які здійснюють судове переслідування від 07.09.1990 р. [46]; «Незалежність, дієвість та роль суддів»: Рекомендації № (94) 12 Комітету Міністрів Ради Європи від 13.10.1994 р. [80]; Європейська хартія про Закон «Про статус суддів» від 10.07.1998 р. [34]; Загальна (Універсальна) хартія судді від 17.11.1999 р. [35] та ін.

Наприклад, у ст. 10 Основних принципів незалежності судових органів закріплено, що особи, відібрані для судових посад, повинні мати високі моральні якості і здібності, а також відповідну підбору і кваліфікацію в галузі права [87]. П. б, ст. 2 Керівних принципів, що стосуються ролі осіб, які здійснюють судове переслідування закріплює обов'язок держав забезпечувати, щоб особи, які здійснюють судове переслідування, мали відповідну освіту й підготовку, усвідомлювали ідеали та етичні норми, притаманні даній посаді, і були обізнані про конституційні та нормативні заходи з охорони прав обвинувачених осіб і жертв, а також про права людини та основні свободи, визнані національним і міжнародним правом [46]. У свою чергу, в Європейській хартії про закон «Про статус суддів» зазначено, що відбір кандидатів на посаду судді здійснюється шляхом висунення до кандидатів вимог, пов'язаних з освітньою кваліфікацією або попереднім досвідом, здатність конкретно виконувати суддівські обов'язки. Крім того, Європейська хартія, по-перше, закріплює гарантії вільного й неупередженого вирішення суддями судових спорів. Наявність таких якостей у кандидата, як свобода волі й неупередженість, є однією з підстав прийняття рішення про призначення на посаду судді; по-друге, закріплює вимогу, згідно з якою, за допомогою відповідного навчання за рахунок держави, здійснюється підготовка обраних кандидатів на посаду суддів для ефективного виконання суддівських обов'язків.

Зіставляючи норми Європейської хартії про закон «Про статус суддів» з нормами Закону України «Про судоустрій і статус суддів», які стосуються вимог, що висуваються до кандидатів на посаду судді, наданих їм гарантій,

підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації суддів, можна зробити висновок, що вітчизняне законодавство намагається увібрати в себе позитивний міжнародний досвід регулювання професійної підготовки кадрового персоналу для судових органів. Незважаючи на це, говорити про належний рівень професійної підготовки кадрового персоналу судів України поки що не доводиться. Даний висновок можна зробити на основі статистичних опитувань громадян України щодо їхнього ставлення до судової системи в цілому та суддів зокрема.

На відміну від Європейської хартії про Закон «Про статус суддів», вітчизняними законодавцями й реформаторами ще не повністю враховуються положення, закріплені в Рекомендаціях № (94) 12 Комітету Міністрів Ради Європи від 13.10.1994 р. «Незалежність, дієвість та роль суддів». Критерії добору суддів згідно Рекомендацій повинні бути об'єктивними й полягати у наявності відповідної кваліфікації та незаплямованої репутації. У Рекомендаціях детальніше, ніж у інших міжнародних правових актах, закріплені процедурні правила, що регламентують порядок відбору та підготовки кандидатів на посаду судді. Обов'язковим критерієм відбору, відповідно до Правила III - Відповідні умови праці, - є практичне навчання кандидатів у судах до призначення їх на посаду судді, під керівництвом досвідчених і авторитетних керівників. Необхідність імплементації зазначеного міжнародного правового положення в національне законодавство послужить законодавчою гарантією формування судді-професіонала. Рекомендація вказує на безкоштовний характер підготовки з навчальним відвідуванням європейських та інших зарубіжних судів [91, с. 122]. Ми погоджуємось із даним висловлюванням і хочемо підкреслити, що норми даного міжнародного акта повинні бути закріплені у вітчизняній правовій базі. З огляду на те, що Україна обрала свій шлях на зближення і вступ до ЄС, положення міжнародних актів, які використовуються країнами ЄС, повинні бути безпосередньо імplementовані в наше законодавство, що допоможе підвищити їх якість

складову. Дана теза безпосередньо має відношення і до актів, які регулюють професійну підготовку кадрового персоналу судів України.

Як ми вже зазначали вище, кандидат на посаду судді повинен відповідати певним критеріям. Одним із них є стаж професійної діяльності у сфері права тривалістю, щонайменше, п'ять років. Отриманий кандидатом досвід роботи у сфері права протягом п'яти років є складовим елементом фундаменту професійної підготовки майбутнього судді. Крім цього, необхідно підкреслити важливість отриманої кандидатом освіти у вищому навчальному закладі. Якщо розглядати професійну підготовку кадрового персоналу судів України як цілісну систему, то можна визначити її як цілісність, що складається з чотирьох елементів:

- підготовка у ВНЗ (отримання після випуску диплома спеціаліста/магістра в галузі права);
- професійна діяльність у сфері права (не менше п'яти років, з підтвердженням у трудовій книжці);
- спеціальна підготовка кандидата на посаду судді в Національній школі суддів України (отримання свідоцтва);
- підготовка судді в Національній школі суддів України для підтримання та підвищення кваліфікації.

В аспекті даного підрозділу дисертаційного дослідження нас, більшою мірою, цікавить безпосередньо спеціальна підготовка кандидата на посаду судді та підготовка судді для підтримання належного кваліфікаційного рівня. Ці елементи на пряму пов'язані з кадрами судів і, в першу чергу, впливають на становлення в Україні ефективної й компетентної судової системи. Компетентність судової влади ґрунтується лише на високому професіоналізмі суддів як носіїв судової влади. Це насамперед відображається на рівні їхньої кваліфікації і визначається теоретичною підготовкою, професійною майстерністю, прагненням до перемоги справедливості, почуттям особистої та професійної гідності [74]. Наявність диплома з ВНЗ та запису в трудовій книжці не можуть достовірно гарантувати, що кандидат, який намагається

зайняти посаду судді, відповідає необхідному рівню. Лише після спеціальної підготовки кандидатів можна буде зрозуміти, у кого з них достатній теоретичний і практичний рівень знань.

На необхідності проходження спеціальної підготовки тривалий час наголошували ряд вчених та практикуючих юристів. Адже особа, котра претендує набути статусу професійного судді, повинна володіти комплексом спеціальних, практично орієнтованих знань і навичок, необхідних для успішного виконання функцій носія судової влади, та вміти застосовувати їх у процесі професійної діяльності [58, с. 10]. Крім того, необхідність спеціальної підготовки кандидатів на посаду суддів часто виступала однією з передумов проведення судових реформ. У зв'язку з цим при проведенні реформи у 2010 році необхідність спеціальної підготовки кандидата на посаду судді була вперше закріплена в законодавстві та передбачена в ст. 69 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 07.07.2010 р. № 2453-VI. З прийняттям Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 р. № 1402-VIII необхідність спеціальної підготовки кандидатів не втратила своєї актуальності, що зумовило включення відповідних норм до нового закону.

Загалом, для призначення кандидата на посаду судді, останній повинен пройти певні стадії відбору відповідно до вимог Розділу VI Закону України «Про судоустрій і статус суддів». При цьому ст. 70 Закону розрізняє 15 стадій порядку добору та призначення на посаду судді, з цих стадій ми можемо виділити 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.

Другий етап полягає у проходженні кандидатом (вже в якості слухача) спеціальної підготовки в Національній школі суддів України, яка включає в себе 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 іспиту встановлюється рівень професійних знань кандидата, його готовність до здійснення правосуддя з урахуванням особистих та моральних якостей.

Отже, за таких обставин, важливість спеціальної підготовки кандидатів, яку здійснює Національна школа суддів України, не викликає сумніву. Спеціальна підготовка не лише надає можливість кандидатам успішно здати кваліфікаційний іспит, а й здійснює їх підготовку для подальшої роботи на посаді судді. Як зазначає проректор НШС В. Мазурок головне завдання підготовки – допомогти кандидатам розвинути відповідні якості та набути професійних знань, умінь і навичок, необхідних для належного виконання повноважень судді:

- приймати законні, обґрунтовані та справедливі рішення;
- з повагою ставитися до особи, забезпечувати реалізацію її прав і свобод;
- дотримуватися норм суддівської етики та судової деонтології;
- усвідомлювати високу значущість суду тощо [37].

Згідно ст. 77 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» спеціальна підготовка кандидата на посаду судді включає теоретичну та практичну підготовку кандидата в Національній школі суддів України. На сьогоднішній день до підготовки входять шість блоків курсів фундаментальної, соціальної та функціональної спрямованості, а саме:

- 1 блок - Основи організації суду та діяльності судді;
- 2 блок - Цивільне судочинство;
- 3 блок - Господарське судочинство;
- 4 блок - Кримінальне судочинство та судочинство у справах про адміністративні правопорушення;
- 5 блок - Адміністративне судочинство;
- 6 блок - Суддівські компетенції.

Усі курси мають, по-перше, практичну орієнтацію з урахуванням функцій судді; по-друге, є спрямованими на опанування кандидатом вмінь та навичок, необхідних для його майбутньої роботи на посаді судді. Як вірно підкреслює С.Г. Штогун, спеціальна підготовка враховує потреби в соціальній обізнаності суддів, а також їхню обізнаність із європейськими нормами, вивчення Конвенції з прав людини та основоположних свобод та практики Європейського суду з прав людини, а також включає підготовку з етики та ознайомлення з іншими сферами, які мають відношення до суддівської діяльності, як, наприклад, управління справами та адміністрація судів, інформаційні технології, соціальні науки та альтернативні засоби вирішення спорів про право [167, с.4-5]. Спеціальна підготовка здійснюється протягом дванадцяти місяців за спеціальною програмою та навчальним планом, які затверджує Вища кваліфікаційна комісія суддів України за рекомендацією Національної школи суддів України.

Після першої згадки в законодавстві про необхідність спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді Національною школою суддів, був розроблений весь масив нормативних актів, який повністю забезпечив її регулювання, а саме:

– Положення про порядок проходження спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді, затверджене рішенням Вищої кваліфікаційної комісії суддів України від 12.02.2013 р. № 5/зп-13 [98];

– Положення про порядок і методику оцінювання результатів спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді, затверджене рішенням Вищої кваліфікаційної комісії суддів України від 30.05.2013 р. № 32/зп-13 [99];

– Програма спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді, затверджена рішенням Вищої кваліфікаційної комісії суддів України від 12.02.2013 р. № 5/зп-13 [129];

– Положення про стажування кандидатів на посаду судді (додаток 17 до Регламенту Національної школи суддів України, затвердженого наказом Національної школи суддів України 24.06.2016 № 34 [94]) та ін.

Відмітимо, що у 2015 році відділом спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді НШСУ з урахуванням змін до законодавства були підготовлені оновлені проекти: Програми спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді, Навчального плану спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді, Порядку проходження спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді, які зараз знаходяться на затвердженні Вищої кваліфікаційної комісії суддів України. Крім того, в 2016 році на затвердження до ВККСУ подано проекти таких документів:

- Положення про порядок проведення добору кандидатів на посаду судді, які мають стаж роботи на посаді помічника судді щонайменше три роки;
- Програма спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді, які мають стаж роботи на посаді помічника судді щонайменше три роки;
- Навчальний план спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді, які мають стаж роботи на посаді помічника судді щонайменше три роки;
- Порядок проходження спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді, які мають стаж роботи на посаді помічника судді щонайменше три роки.

Потрібно звернути увагу на те, що наявність різних положень, які регулюють підготовку кандидатів на посаду судді, які мають стаж роботи на посаді помічника судді щонайменше три роки, не є примхою Вищої кваліфікаційної комісії суддів України. Ці положення розробляються НШСУ та затверджуються рішеннями ВККСУ на вимогу ч. 2 ст. 70 Закону України «Про судоустрій і статус суддів», згідно якої добір кандидатів на посаду судді, які мають стаж роботи на посаді помічника судді щонайменше три роки, проводиться з особливостями, визначеними рішенням Вищої кваліфікаційної комісії суддів України. На нашу думку, дане положення порушує принцип рівності кандидатів на посади суддів, при якому частина кандидатів буде обиратись на посаду судді за іншими правилами та проходити скорочену програму спеціальної підготовки. Разом з тим ми розуміємо, що це вимушений крок законодавця і спрямований він, у першу чергу, на вирішення проблеми нестачі кадрів після повного закінчення судової реформи. Необхідно нагадати, що за даними Державної судової адміністрації України загальна кількість

вакантних посад в Україні на 1 жовтня 2016 року зростає до 2 167 одиниць і становила 24 % від загальної штатної чисельності суддів [175]. У свою чергу, після завершення судової реформи, за різними прогнозами, в суддівському корпусі може звільнитися до п'яти тисяч вакантних посад, що становить майже половину штатної чисельності суддів України.

Таким чином, можна підсумувати, що ефективність функціонування судової системи України разом з іншими факторами також залежить від ступеня компетентності та професійної підготовки персоналу судів. При цьому в Україні до розуміння даного факту прийшли у 2010 році, коли інститут спеціальної підготовки кандидатів на посаду суддів був закріплений на законодавчому рівні.

Як ми вже відзначали, одним із елементів професійної підготовки кадрового персоналу судів України є підготовка судді в Національній школі суддів України для підтримання їх кваліфікації. В літературі не раз підкреслювалося, що система додаткової освіти, підвищення кваліфікації та перепідготовки є розрізненими формами та різними освітніми програмами підвищення професійної підготовки. За умови, що кожна форма додаткової освіти спрямована на підтримання здатності до самостійної ефективної трудової діяльності, така система буде успішною; для цього необхідні установи, здатні надати якісну освіту [76, с. 3]. На сучасному етапі для судової системи України такою установою є Національна школа суддів України. Наявність НШСУ з необхідним організаційним і матеріальним ресурсом, що відповідає європейським і світовим стандартам, служить, на нашу думку, умовою реалізації професійного зростання українських суддів.

Підготовка та періодичне навчання суддів з метою підвищення рівня кваліфікації в Національній школі суддів України проводиться відповідно до календарного плану підготовки суддів для підтримання кваліфікації, стандартизованих програм та програм підготовки визначеної категорії суддів, які формуються згідно з Положенням про підготовку та періодичне навчання суддів, затвердженим наказом ректора НШСУ від 02.02.2016 р. № 11 [95].

Підготовка та періодичне навчання суддів проводиться відповідно до наявних потреб, але не рідше одного разу на три роки. Як зазначає М.І. Буденко, розрахунком потреби у перепідготовці та підвищенні кваліфікації суддів і працівників апаратів судів слід вважати оцінку кількості осіб відповідного суду за групами державних посад, видами, формами, напрямками та термінами навчання, для яких навчання в розрахунковому періоді є обов'язковим або доцільним; розрахунок потреби в перепідготовці та підвищенні кваліфікації суддів і працівників апаратів судів повинен здійснюватися, виходячи з цілей і завдань, які стоять перед судами в цілому, а також цілей і завдань відповідного суду [18, с. 22]. Даний розрахунок може служити базою для розробки організаційних заходів Національною школою суддів України з перепідготовки та періодичного навчання суддів для підвищення рівня їх кваліфікації. Також розрахунок може використовуватися Державною судовою адміністрацією України для підготовки пропозицій щодо обсягу та структури державного замовлення на кількість суддів, які потребують підвищення кваліфікації.

Необхідно зазначити, що на практиці, у першу чергу, на підвищення кваліфікації направляються судді, які є кандидатами на посадові переміщення. Пов'язано це з тим, що основною метою підвищення кваліфікації є оновлення знань (теоретичних і практичних) судді у зв'язку із зростанням вимог до рівня його кваліфікації та необхідністю оволодіння новими або більш досконалішими методами вирішення професійних завдань.

Загалом у 2016 році проведено 257 заходів із підготовки та періодичного навчання суддів місцевих загальних та апеляційних судів, суддів місцевих та апеляційних господарських судів, суддів окружних адміністративних та апеляційних адміністративних судів, голів і заступників голів місцевих та апеляційних судів загальної юрисдикції. Усього в 2016 році 3 461 суддя пройшов підготовку для підтримання кваліфікації, у тому числі обраних на адміністративні посади; 4 318 суддів пройшли періодичне навчання з метою підвищення рівня їхньої кваліфікації за рахунок коштів Державного бюджету України та коштів міжнародних організацій [44, с. 6]. Як ми бачимо, за

минулий рік загальна чисельність суддів, які пройшли різні форми навчання, склала 7 802 чоловік (для порівняння, у 2015 – 7 984, а в 2014 – 7 356), що, безумовно, свідчить про значення додаткової освіти та її якісної організації на доступному рівні в судовій системі України. Викладачі Національної школи суддів України звертають особливу увагу на ту обставину, що основним завданням практичних працівників, які прибувають на підготовку для підтримання кваліфікації, є отримання знань, які мають прикладне значення, з актуальних та складних питань правозастосування. Відповідно, навчальні курси, програми та зміст лекцій, які викладаються в НШСУ, на їхню думку, цілком повинні бути спрямовані на вирішення цього завдання. У зв'язку з чим у 2016 році Національна школа суддів України розробила 11 навчальних курсів для суддів (у формі тренінгів) («захист права власності в світлі статті 1 Першого протоколу до Конвенції про захист прав і основоположних свобод та практики ЄСПЛ для суддів адміністративної спеціалізації»; «захист права власності в світлі статті 1 Першого протоколу до Конвенції про захист прав і основоположних свобод та практики ЄСПЛ для суддів господарської спеціалізації»; «захист права власності у світлі статті 1 Першого протоколу до Конвенції про захист прав і основоположних свобод та практики ЄСПЛ для суддів цивільної спеціалізації»; «антикорупційне законодавство. Практика застосування антикорупційного законодавства. Відповідальність за вчинення корупційного правопорушення»; «управління залогом судового засідання»; «комунікації в судовій діяльності»; «професійна психологічна адаптація до суддівської діяльності»; «написання судових рішень у справах про адміністративні правопорушення»; «особливості розгляду судами кримінальних справ щодо неповнолітніх»; «забезпечення прав внутрішньо переміщених осіб та населення, постраждалого від конфлікту»; «мова судово-процесуальної сфери») та розпочала розробку ще 7 курсів («розгляд справ у сфері кредитних правовідносин»; «докази і доказування у цивільному судочинстві»; «докази і доказування в кримінальному судочинстві»; «кібербезпека та права людини в мережі Інтернет: законодавство та практика застосування»; «запобігання

дискримінації та расизму»; «особливості розгляду справ, пов'язаних з домашнім насильством»; «процесуальний інститут слідчого судді: практика застосування. Обов'язки судді щодо захисту прав людини в контексті статті 206 КПК України») [44]. Крім того, науковими підрозділами Національної школи суддів України було розроблено для суддів 6 курсів дистанційного навчання, підготовлено до видання 20 посібників (збірників, методичних матеріалів), для кандидатів на посаду судді розроблено 4 курси, розпочата розробка 13, а триває розробка 4 курсів.

З огляду на мету підвищення кваліфікації, в НШСУ постала гостра необхідність використання в освітньому процесі системних методів навчання суддів, що включають не лише традиційні (лекції, семінари, круглі столи), а й новітні засоби навчання, використання яких стало можливим у результаті швидкого розвитку науки і техніки. У цьому напрямі вже спостерігаються певні зрушення (курси дистанційного навчання, онлайн тренінги), але в загальній масі засобів навчання вони займають незначну частину. При цьому, на майбутнє, необхідно враховувати, що в суддівських навчальних центрах європейських країн лекції вже давно були визнані малоефективними, і їх не використовують при підготовці суддів.

Для отримання оперативних даних, що стосуються запитів суддів, які проходять підготовку для підтримання та підвищення кваліфікації до навчальних програм, різних форм навчального процесу, їх пропозицій щодо вдосконалення навчального процесу, проблем, з якими зустрічаються судді у своїй діяльності та пошуку можливих шляхів їх вирішення, нами в 2015-2016 роках було проведено анкетування 237 суддів, які проходили навчання в Національній школі суддів України.

У результаті були отримані наступні дані:

1. На питання «Ваша пріоритетна мета у підвищенні кваліфікації» найбільш часто фіксувалися наступні відповіді:

- усунення прогалин у конкретних галузях права (28,69 %);
- вивчення судової практики (25,31 %);

- вивчення нового законодавства (18,56 %);
- обмін досвідом (13,5 %).

2. На питання «Які чинники негативно впливають на Вашу професійну діяльність» найбільш частими були такі відповіді:

- колізія законів (недосконалість законодавства) (35,02 %);
- непомірні навантаження (29,11 %);
- низький рівень підготовки працівників правоохоронних органів та апарату суду (16,03 %);
- діяльність учасників процесу із затягування судового розгляду (13,08 %).

3. На питання «Які навички та знання Ви хотіли б удосконалити» найчастіше відповідали наступне:

- розвиток навички тлумачення законів (17,72 %);
- знаходження шляхів усунення прогалин у законодавстві (16,45 %);
- застосування професійних знань на практиці комплексно (15,18 %);
- використання досвіду колег (11,81 %);
- отримання знань з конкретних галузей права (10,54 %).

4. Серед різних форм навчального процесу найбільш затребуваними серед респондентів виявилися лекції-диспути (26,16 %), круглі столи (31,64 %), загальні пошуки вирішення конкретних практичних ситуацій (29,53 %).

5. На питання щодо можливих форм подальшого підвищення своєї кваліфікації, респонденти повідомляли про бажання (на дане питання вибір варіантів відповідей запропонований не був):

- регулярно підвищувати свою кваліфікацію в НШСУ;
- проходити навчання в аспірантурі й докторантурі;
- публікувати авторські матеріали;
- виступати з лекціями, брати участь у круглих столах і тому подібне.

6. На питання «Що б Ви хотіли поліпшити в навчальному процесі у рамках програм підвищення кваліфікації» найбільш часто відзначалися

наступні відповіді (на дане питання вибір варіантів відповідей запропонований не був):

- збільшити кількість практичних занять з аналізу судової практики;
- надати більше можливостей для обміну досвідом;
- збільшити кількість занять із суддями ВСУ;
- збільшити кількість занять з етики та психології особистості;
- ефективніше адмініструвати навчальний процес.

На підставі отриманих даних можна надати низку рекомендацій щодо підвищення якості підготовки кадрового персоналу судів України як у рамках програм підвищення кваліфікації, так і в більш широкому контексті.

Дані, отримані у процесі анкетування, вказують на наявність у суддів потреби в спілкуванні між собою, їм не вистачає (у зв'язку із значною завантаженістю) комунікації всередині суддівського корпусу, де б вони могли поділитися досвідом зі своїми колегами, дізнатися про поточний стан справ у судовій практиці і т.п. Таким чином, організація додаткових можливостей для спілкування суддів всередині суддівського корпусу повинна бути в пріоритеті у роботі з суддями. На вимогу слухачів курсів, при формуванні навчальних програм більше уваги слід приділяти питанням, спрямованим на вдосконалення тлумачення законів та на шляхи усунення прогалин у різних сферах права, вирішення конкретних правових ситуацій. Ми ж пропонуємо стосовно даного питання дотримуватися паритету. Аналізуючи весь масив виконаної НШСУ роботи, ми прийшли до висновку, що потрібно більше уваги приділяти такій складовій навчальних програм і курсів, як теорія права. Як показує практика, при відсутності у судді належної теоретичної підготовки, для нього проблематичним стає ефективне й компетентне вирішення нестандартної правової ситуації при виконанні своїх функціональних обов'язків.

При цьому слід враховувати, що завжди існує реальна небезпека того, що на сприйнятті теоретичної частини курсу може негативно позначитися скептичне ставлення аудиторії до інформації, яка не має, на її думку, безпосереднього прикладного значення. Цілком зрозуміла специфіка даної

аудиторії полягає у спрямованості на практичні знання та несприйнятті абстрактного теоретизування. Розраховувати на увагу аудиторії до теоретичної частини лекції можна лише при досить переконливій демонстрації слухачам практичної значущості знання теорії права у їх професійній діяльності. І, мабуть, основний спосіб досягнення цієї мети – звернення уваги на конкретні приклади з практики, коли саме застосування теорії права мало вирішальну роль або коли практичні помилки виявилися безпосереднім результатом незнання теорії права. Якщо на лекції цього не буде продемонстровано, аудиторія для лектора може бути втрачена [5, с. 20]. Тільки при появі у слухача розуміння того, що при ігноруванні теоретичної підготовки неможливо досягти якісного позитивного результату при вирішенні практичних завдань, можна буде підвищити його кваліфікацію. Особливо трудомістким даний процес є щодо суддів, які прибувають на підготовку для підтримання кваліфікації, оскільки це вже сформовані особистості, за плечима яких багаторічний досвід роботи у сфері юриспруденції. Такі люди слабко піддаються перевихованню, оскільки досить часто вони вважають що їхня думка є єдино правильною. У даному випадку потреба в наочній демонстрації практичних помилок, породжених неповними або фрагментарними знаннями в теорії права зростає в рази.

Як показали дані анкетування, багато суддів сприймають можливість для підвищення кваліфікації як спосіб спілкування з колегами, обміну досвідом. Ми згодні з тим, що даним процесом слід керувати для надання комунікації більшої результативності, управління нею та вибору найбільш актуальних і злободенних тем. Значна кількість анкетованих респондентів відзначили, що досить затребуваною, на їхню думку, формою навчання є круглі столи, диспути. У зв'язку з цим, варто заохочувати більш активну участь суддів, які прибувають на підтримання та підвищення кваліфікації до НШСУ у диспутах та круглих столах, а також у їх підготовці. Це дозволить суддям брати участь у темах, які на їхню думку, є найбільш важливими для обговорення, ділитися проблемами, які виникають на практиці, і разом шукати шляхи їх вирішення, у

тому числі й адекватно відповідати на запити суддівського співтовариства в цілому.

Таким чином, вся діяльність Національної школи суддів України служить важливим організаційним засобом планування кадрової діяльності судових органів в цілому та її складових етапів (відбору, розстановки, закріплення та вивільнення кадрів). Уже не один рік Національна школа суддів України допомагає Державній судовій адміністрації України, по-перше, підвищувати професійну підготовку кадрового персоналу судів; по-друге, здійснювати облік поточної та перспективної потреби в кадрах, виявляти основні джерела комплектування для створення резерву; по-третє, встановлювати просторово-часові параметри руху кадрових ресурсів персоналу судів України.

2.4. Етичні та моральні якості судді як основоположна засада в адміністративно-правовому забезпеченні формування кадрів для судів України

На сучасному етапі становлення в Україні демократичної та європейської державності особлива увага приділяється процесу реформування судової системи. Одним із основних етапів такого реформування є якісне кадрове забезпечення судів України суддями, які володіють не тільки професійними якостями, але й мають високі моральні та етичні устої. На нашу думку, лише в результаті підбору до судових органів таких службовців можна буде сформувати по-справжньому європейську систему судочинства. При цьому слід розуміти, що дане реформування буде можливим лише при наявності в Україні умов, за яких чесно працювати на державу і служити суспільству буде престижно і почесно.

Рішення нести службу в лавах суддів – це осмислена діяльність громадянина України в ім'я суспільства та держави. У зв'язку з цим зміст своєї професійної діяльності суддя може визначити тільки через розуміння тих

моральних відносин, які об'єктивно існують в суспільстві на сьогоднішньому етапі його розвитку. Відзначимо, що в роки незалежності України судові органи у взаємозв'язку з іншими державними установами почали працювати менш злагоджено. Причинами цього стали, по-перше, відсутність заміни зруйнованих партійно-номенклатурних важелів контролю й управління, які існували в УРСР; по-друге, втрата сили та деформація колишніх норм неформальної службової моралі, які певною мірою регулювали поведінку службовців державних органів. Звідси й бере початок проблематика етичної та моральної поведінки суддів в сучасному суспільстві. Аморальна поведінка представників корпусу суддів де в чому подібна до розуміння атеїзму. Як заведено говорити, атеїзм – це тонкий лід, по якому одна людина пройде, а цілий народ впаде у безодню [8]. Те ж саме відноситься і до моральності. Аморальний суддя може виконувати свої обов'язки (як в більшості випадків і відбувається в сучасній Україні) не викликаючи структурних негативних змін у судовій системі України, але якщо аморальність вразить усіх представників суддівського корпусу, то судова система перестане виконувати ті функції й обов'язки, які були покладені на неї Конституцією і Законами України, буде зруйнована зсередини.

Основною проблемою моральності є неможливість її уподібнення механічному регулюванню, що діє за принципом «команда – виконання». Виконання моральних і етичних норм залежить від ступеня та глибини засвоєння людиною моральної й етичної культури в цілому. Результатом такого засвоєння є моральні переконання, які «виникають не на основі примусу, а на основі розуміння причинної необхідності, з якою людина внутрішньо погоджується в результаті осмислення і сприйняття аргументів» [7, с. 166].

Менталітет українців влаштований так, що всі основні підвалини, які стосуються забороняючих чи дозвільних правил поведінки, повинні бути чітко прописані у правових актах. Це також відноситься до етичних та моральних якостей державних службовців, на які не прийнято звертати особливої уваги. Нормативно-правова регламентація морально-етичних правил службової

поведінки – це, фактично, проблема поєднання норм права і моралі, їх закріплення у актах, які мають юридичну силу. Будучи офіційно вираженими в нормативно-правовій формі, норми моралі тим самим набувають властивостей правових норм, перетворюються на них, не втрачаючи свого соціально-регулятивного призначення й морального начала [51, с. 341]. Набуваючи властивостей правових норм і стаючи юридично проголошеними, норми моралі при їх порушенні тягнуть за собою вжиття до порушника відповідних заходів впливу.

Єдність і взаємозв'язок між нормами моралі та права також проявляються в наступному:

– вони виражають інтереси, прагнення і волю всіх громадян, оскільки спрямовані на досягнення загального блага;

– мораль і право закріплюють правильне співвідношення інтересів особистості й суспільства, передбачаючи верховенство перших. Однак в історії відомі періоди, коли офіційна ідеологія вбачала верховенство суспільного над особистим як неодмінну запоруку досягнення добробуту суспільства в цілому, і внаслідок цього пріоритет суспільного над особистим було зафіксовано в офіційно прийнятих актах, прикладом чого може служити Моральний кодекс будівника комунізму;

– правові та моральні вимоги є однаковими по відношенню до кожного громадянина, незалежно від національного та майнового стану. Варто зробити спеціальне застереження про те, що з віддавна до людей, які займають керівні посади, висували підвищені моральні вимоги, оскільки вони повинні служити прикладом доброчесності для підлеглих;

– мораль і право висувують однакові критерії для оцінки поведінки: справедливість, повага природних прав людини, громадянські та політичні свободи;

– моральність спирається на метод переконання, який є одним із провідних методів і в праві. Окремі норми моральності, що вимагають державного забезпечення, отримують санкцію держави [4].

Як ми бачимо, норми права і моралі не лише доповнюють одна одну як взаємопов'язані явища, а й є невід'ємною складовою частиною регламентації правомочностей державного службовця.

Етичні та моральні якості державного службовця, у тому числі й судді, визначають, ким приймаються управлінські рішення, ким вони виконуються, як і яким чином відбувається їх виконання. Підкреслимо, що від цього й залежить стан 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 впливають 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.

Особливості культури та морально-етичні основи діяльності чиновників обумовлені станом культури та мораллю даного суспільства. Громадська духовна культура інтегрує духовний потенціал людей, зайнятих у сфері як матеріальної, так і духовної діяльності. У процес взаємопроникнення культури особистості та культури соціуму закладено механізм духовного розвитку суспільства. Соціально-правовий статус людини, що відображає її становище у політичному суспільстві, є тією платформою, на якій постійно перевіряється сумісність моральних якостей особистості з суспільно визнаними й санкціонованими державою поведінковими нормами професійної діяльності [51, с. 326-327]. У зв'язку з цим варто акцентувати, що функціонування судових органів у режимі реальної, а не задекларованої дії права в Україні, дотримання норм права залежать, у першу чергу, від правосвідомості суддів. При недостатньому рівні правосвідомості суддів навіть досконале законодавство при реалізації його норм приречене на провал.

Громадяни України як представники суспільства зацікавлені в тому, щоб судова система відповідала цілям європейського вектора розвитку країни. Відповідність суддівського корпусу вимогам, які висуваються до них, детерміновані нерозривним зв'язком із досягнутим рівнем правової культури, професійної етики, існуючими в суспільстві і санкціонованими державою правилами поведінки. Етичний і моральний фактори сьогодні відіграють центральну роль у формуванні суспільної оцінки демократичності державного апарату. У зв'язку з цим варто відзначити, що визначення етичних та моральних якостей суддів є неодмінною умовою і важливим напрямком підвищення ефективності адміністративно-правового забезпечення формування кадрів для судів України.

Мораль, по-перше, є системою формальних, у вигляді правових приписів, поглядів, уявлень, норм та оцінок, що регулюють поведінку людей у суспільстві, практична реалізація положень якої забезпечується громадським осудом та іманентним імперативом соціалізованого індивіда [179]; по-друге, мораль є одним із способів нормативного регулювання поведінки людини, особливою формою суспільної свідомості та видом суспільних відносин. Дотримання вимог моралі забезпечується силою духовного впливу, громадською думкою, внутрішнім переконанням, совістю людини [6; 33; 144]. Як ми вже зазначили вище, в суспільстві мораль тісно взаємодіє з правом, їх норми нерідко спрямовані на досягнення однієї правової мети, вони охоплюють всі сфери суспільних взаємовідносин, що призводить до закріплення частини моральних вимог у правових нормах.

Зовнішнє відношення особистості до моралі знаходить свій вияв у моральних якостях. Моральні якості – це сукупність усього, що характеризує свідому особистість. Це внутрішні особистісні цінності, які мають зовнішнє вираження. Іншими словами, моральні якості – це вираз внутрішнього «Я» через манери та поведінку. Основним змістом моральних якостей є співвідношення суспільного та особистого у свідомості та поведінці. Моральними якостями є громадянська зрілість, висока особиста

відповідальність, самовідданість, принциповість та справедливість, гуманне ставлення до людини та інші [38, с. 173].

У свою чергу, відповідно до словника російської мови С.І. Ожегова, етика – це одна із форм ідеології – вчення про мораль. У першому значенні – учення про її розвиток, принципи, норми та роль у суспільстві. У другому – вчення про сукупність норм поведінки, мораль певної суспільної групи, професії [85]. У політичному словнику під етикою маються на увазі норми поведінки в суспільстві, у відносинах з іншими людьми, які передбачаються особливим суспільним або професійним статусом людини [63, с. 473]. У свою чергу, судова етика розуміється в літературі як сукупність правил поведінки суддів та інших учасників кримінального судочинства, що забезпечують моральний характер їхньої професійної діяльності та позаслужбової поведінки [47, с. 32]. Досліджуючи специфіку професійної етики в судовій діяльності, О.О. Сичова вважає, що етичність судової діяльності – це принцип побудови міжособистісних взаємин та вибору лінії поведінки, який зобов'язує учасників процесу проявляти в ході процесуального спілкування коректність, ввічливість, взаємоповагу, толерантність та порядність [151, с. 128]. На нашу думку, етика необхідна для соціального прогресу суспільства, утвердження в ньому справедливості та гуманізму.

Етика впливає на суддів (як і на суспільство в цілому), які в процесі своєї діяльності зобов'язані дотримуватися правил судової етики. Ми поділяємо думку Є.П. Остапенко, яка вважає, що поведінка судді в судовому процесі не повинна відрізнятися сухістю, черствістю, так само як і жартівливістю. Від того, яким тоном поставлено питання і в якій формі воно сформульоване, залежить бажання учасників процесу відповідати на нього, і, в чималому ступені залежить результат судового розгляду – пошук істини в кримінальному провадженні. Грубість, нетактовність, спроби принизити чийось гідність повинні негайно зупинятися суддею [86, с. 78]. В ході судового провадження суддю, ймовірно, запам'ятають на все життя підсудний, його близькі, будуть пам'ятати потерпілий, інші учасники процесу, за його поведінкою

спостерігають громадяни в залі суду. У їх очах – він суддя, від якого чекають розумного й сумлінного дослідження справи та її справедливого вирішення. І суддя зобов'язаний ці надії виправдати всією своєю поведінкою [47, с. 114]. Як буде суддя дотримуватися норм судової етики, у першу чергу, залежить від моральних і етичних якостей самого судді, по-друге, від того, які вимоги до моральної поведінки судді закріплені у правових нормах, за недотримання яких може настати юридична відповідальність.

Необхідно зазначити, що на сучасному етапі моральні й етичні якості суддів мають під собою правову регламентуючу основу. Серед законодавчих актів дану основу становить Закон України «Про судоустрій і статус суддів». Згідно ст. 73 цього Закону відбірковий іспит, який проводиться серед кандидатів на посаду суддів, здійснюється з метою перевірки рівня загальних теоретичних знань кандидата на посаду судді у сфері права, володіння ним державною мовою, особистих морально-психологічних якостей кандидата. Крім того, згідно ст. 85 для цілей формування суддівського досьє (досьє кандидата на посаду судді) Вища кваліфікаційна комісія суддів України може ухвалити рішення про запровадження та проведення інших тестувань з метою перевірки особистих морально-психологічних якостей, загальних здібностей, а також про застосування інших засобів встановлення відповідності судді (кандидата на посаду судді) критеріям кваліфікаційного оцінювання [112]. Так, окрім норм, які висувають до судді вимогу відповідати необхідним морально-психологічним якостям, особливе значення надається ст. 57 Закону України «Про судоустрій і статус суддів», що містить текст присяги, яку приймає кожен претендент, що призначається на посаду судді. Текст присяги («Я, (ім'я та прізвище), вступаючи на посаду судді, урочисто присягаю Українському народові об'єктивно, безсторонньо, неупереджено, незалежно, справедливо та кваліфіковано здійснювати правосуддя від імені України, керуючись принципом верховенства права, підкоряючись лише закону, чесно і сумлінно здійснювати повноваження та виконувати обов'язки судді, дотримуватися етичних принципів і правил поведінки судді, не вчиняти дій, що порочать

звання судді або підривають авторитет правосуддя»), на нашу думку, комплексно відображає вимоги, які ставляться сучасним українським суспільством перед кандидатами на посади суддів. Слід зазначити, що присяга містить такі критерії оцінювання, як «чесність» та «сумлінність». При цьому законодавство України не дає конкретної відповіді, що ж саме потрібно розуміти під цими критеріями, який зміст законодавцем у них був вкладений. Ми вважаємо, що в цьому аспекті присяга судді є дещо ідеалізованою, тому її слід змінити, щоб прибрати з неї визначення, які без належного трактування в майбутньому можуть спричинити прояви суб'єктивізму при аналізі вчинків судді.

Серед обов'язків судді в аспекті нашого дослідження слід відмітити обов'язок, згідно якого суддя повинен дотримуватися правил суддівської етики, у тому числі проявляти та підтримувати високі стандарти поведінки у будь-якій діяльності з метою підвищення суспільної довіри до суду, забезпечення впевненості суспільства у чесності та непідкупності суддів. Законодавець приділяє даному обов'язку судді значну увагу, особливо це помітно при встановленні підстав дисциплінарної відповідальності судді. Згідно ч. 9 ст. 109 Закону України «Про судоустрій і статус суддів», якщо суддя допустив поведінку, яка ганьбить звання судді чи підриває авторитет правосуддя, у тому числі щодо питань моралі, чесності, непідкупності, відповідності способу життя судді його статусу, дотримання інших етичних норм та стандартів поведінки, які забезпечують суспільну довіру до суду, то цей вчинок визнається істотним дисциплінарним проступком або грубим нехтуванням обов'язками судді, що є несумісним зі статусом судді або виявляє його невідповідність займаній посаді та є підставою звільнення судді із займаної посади. Зазначимо, що, на відміну від моральних якостей судді, всі питання, які стосуються його етичної поведінки, згідно ст. 58 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» повинні регулюватись Кодексом суддівської етики.

Таким чином, крім Закону України «Про судоустрій і статус суддів», поведінка судді під час здійснення професійної діяльності докладно

регламентована окремим документом – Кодексом суддівської етики, затвердженим XI черговим з'їздом суддів України 22.02.2013 року [50]. Згідно Кодексу суддівської етики судді зобов'язані дотримуватися правил етичної поведінки не тільки під час здійснення правосуддя, але і в позасудовий час. Це підтверджує тезу про те, що суддя – це особа, наділена особливим статусом, яка не перестає бути суддею й після закінчення робочого дня. Правила етичної поведінки судді передбачають, окрім законодавчих вимог і разом з ними, дотримуватись високих стандартів поведінки з метою зміцнення віри громадян у чесність, незалежність, неупередженість та справедливість суду. Представники українського суддівського співтовариства виробили правила поведінки судді при здійсненні професійної діяльності, керуючись тим, що суддя при виконанні своїх обов'язків зі здійснення правосуддя зобов'язаний демонструвати і пропагувати високі стандарти поведінки, у зв'язку з чим добровільно бере на себе більш істотні обмеження, пов'язані з дотриманням етичних норм як поведінки під час здійснення правосуддя, так і позасудової поведінки.

Кодекс суддівської етики не лише базується на міжнародних нормах, які відображають етичні основи діяльності судді, а й відповідає міжнародним стандартам, які передбачають право людини на справедливий та неупереджений суд. Кодекс відповідає вимогам ст. 10 Загальної декларації прав людини від 10.12.1948 року, згідно якої кожна людина, для визначення її прав і обов'язків і для встановлення обґрунтованості пред'явленого їй кримінального обвинувачення, має право, на основі повної рівності, на те, щоб її справа була розглянута прилюдно і з додержанням усіх вимог справедливості незалежним і безстороннім судом [36]. Дана норма орієнтує суддів на справедливий розгляд справ.

Право на справедливий суд також проголошує Конвенція про захист прав і основоположних свобод від 04.11.1950 року. Згідно ч. 1 ст. 6 Конвенції «кожен має право на справедливий і публічний розгляд його справи упродовж розумного строку незалежним і безстороннім судом, встановленим законом,

який вирішить спір щодо його прав та обов'язків цивільного характеру або встановить обґрунтованість будь-якого висунутого проти нього кримінального обвинувачення» [54]. Міжнародний стандарт справедливості судового розгляду міститься і у ст. 14 Міжнародного пакту про громадянські і політичні права від 16.12.1966 року [75], яка передбачає право кожного при розгляді будь-якого висунутого проти нього звинувачення або при визначенні його прав та обов'язків у будь-якому цивільному процесі – на справедливий і публічний розгляд справи компетентним, незалежним і безстороннім судом, створеним на підставі закону. Отже, суд повинен бути справедливим, компетентним, незалежним, неупередженим і легітимним.

Підсумовуючи, слід зазначити, що Кодекс суддівської етики формально закріпив етичні основи поведінки українського судді. Однак сам Кодекс знаходиться поза ієрархією правових актів. Крім того, ст. 4 Кодексу суддівської етики відзначає, що порушення правил етичної поведінки, встановлених цим Кодексом, не можуть самі по собі застосовуватися як підстави для притягнення суддів до дисциплінарної відповідальності та визначати ступінь їх вини [50]. Згідно цієї статті, норми Кодексу носять рекомендаційний характер, незважаючи на те, що в Законі України «Про судоустрій і статус суддів» передбачена дисциплінарна відповідальність за недотримання етичних норм та стандартів поведінки, які забезпечують суспільну довіру до суду. Зважаючи на це, необхідно перенести норми Кодексу до Закону та закріпити їх окремим розділом, встановивши дисциплінарну відповідальність за порушення норм цього розділу.

Покарання суддівського корпусу за здійснені аморальні вчинки й аморальну поведінку повністю відповідає соціальним очікуванням нинішнього українського суспільства. Але якою б значною не була роль Кодексу суддівської етики та суворими міри відповідальності за порушення його норм, найкращим гарантом проти небажаних відступів від них, були і залишаються особисті чесноти та висока моральність самого судді, наділеного особливими повноваженнями і правами.

Більше 20 років тому Ю.М. Старіловим були сформульовані етичні вимоги, про які можна сказати, що вони постулюють високі моральні начала й орієнтири службової поведінки чиновника. При цьому Ю.М. Старілов запропонував вважати провиною, яка ганьбить честь та гідність держслужбовця, таку дію чи бездіяльність, яка, хоча й не є злочинною, проте за своїм характером є несумісною з високим званням державного службовця й унеможливує подальше виконання ним своїх службових повноважень [146, с. 332-332]. Як зазначає В.А. Козбаненко, за змістом даного визначення вчинення зазначеної дії чи бездіяльності має спричинити юридичну відповідальність у вигляді застосування найбільш суворої дисциплінарної санкції – звільнення зі служби. Але не можна забувати про те, що значна частина дій, заборонених етичними правилами, не має ознак правопорушення і тому кваліфікується й оцінюється іншими способами. Етичні правила не можуть замінити правове регулювання за допомогою нормативних актів. Їх значення полягає у презюмуванні імперативності дотримання службовцями нормативно закріплених моральних зобов'язань та вимог, які вони беруть на себе добровільно при вступі на посаду, поряд з усіма юридично значущими наслідками, які випливають з даного акту (перш за все – набуття правового статусу). Вони об'єктивно узгоджуються з політичною і правовою системами, але ніяка юридична процедура не скасовує моральних оцінок та рішень, які базуються на особистісному сприйнятті цінностей [51, с. 333-334]. У зв'язку із зазначеним ми можемо зробити висновок, що дотримання моральних і етичних імперативів служби в органах державної влади ґрунтується на внутрішніх установках та світоглядних переконаннях службовця, у нашому випадку – судді.

Як показує світовий досвід, зовнішній контроль за моральною й етичною поведінкою державного службовця є менш ефективним, ніж його внутрішні установки та світоглядні переконання. Дані установки і переконання не виникають на порожньому місці, вони розвиваються і прищеплюються у процесі навчання людини в школі, університеті і т.п. Замислюючись про

моральний і етичний образ завтрашніх суддів, слід, у першу чергу, звернути увагу на сьогоднішніх студентів-юристів, з числа яких у подальшому буде поповнюватися корпус суддів, особливо це стосується студентів профілюючих факультетів і кафедр (факультет правосуддя Національного юридичного університету імені Я. Мудрого, кафедра правосуддя Чернівецького національного університету імені Ю. Федьковича, кафедра організації судових, правоохоронних органів та адвокатури Національного університету «Одеська юридична академія» тощо). У даних та інших ВНЗ необхідно з перших років навчання вводити спеціальні курси з прищеплення майбутнім юристам високих моральних та етичних якостей. Будь-які порушення моральних та етичних норм повинні фіксуватися в особистих справах студентів і в подальшому враховуватися при відборі їх на державні посади, в тому числі й до судових органів. Непоодинокі випадки, коли студенти-юристи престижних ВНЗ України здійснюють вчинки, які суперечать не лише визнаним моральним і етичним нормам, але й повинні бути кримінально карані. Наприклад, студенти національного юридичного університету імені Я. Мудрого вже кілька разів «відрізнялися» [19; 159] тим, що брали участь у розбійних нападах, побиттях, вимаганнях. На нашу думку, такі епізоди повинні фіксуватися в особистих справах студентів, а громадянам, які їх вчинили, назавжди повинна бути «закрита дорога» до органів державної влади.

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. Як відомо, заробити авторитет важко, ще важче його підтримувати на потрібному рівні, а втратити – легко. При цьому не слід забувати, що авторитет судових органів України складається із суми авторитетів їх представників. В одному з популярних вітчизняних кінофільмів прозвучали слова: «Сударь, оскорбив лошадь, вы

оскорбили всадника»⁴. Кінь як ми бачимо, виступив у даному випадку «обличчям» вершника, його «представником». Якщо змоделювати цю ситуацію на сучасний лад, то своїми негідними вчинками суддя, не лише зменшує свій авторитет, а й шкодить авторитету всієї судової системи України. Необхідно зазначити, що законодавець у деяких випадках ототожнює авторитет судді і суду, як органу влади. Наприклад, за зневагу до суду або встановлених у суді правил особа може понести адміністративну відповідальність, встановлену ст. 185³ Кодексу України про адміністративні правопорушення. При цьому під зневагою до суду розуміють і лайку та погрози в бік судді.

Потрібно підкреслити, що авторитет сам по собі не є метою судді. Високий рівень авторитету – це «побічний продукт» сумлінного ставлення судді до своїх обов'язків. У даному випадку авторитет виступає в ролі критерію суспільного схвалення ефективності та якості роботи судді.

До суддів, як до інших державних службовців більшою мірою, ніж до представників інших професій, висувуються підвищені вимоги. Суддя повинен володіти такою етичною якістю, як коректність в спілкуванні зі сторонами судового процесу, своїми підлеглими та начальством. Крім того, враховуючи конфліктність професії судді, коли в будь-якій справі існує сторона, незадоволена рішенням суду, яке виніс суддя, коректність у спілкуванні буде зумовлюючою якістю при дотриманні суддею самоконтролю, витримки та врівноваженості.

Зважаючи на вищевикладене та з метою підвищення рівня моральної складової суддівського корпусу України ми пропонуємо на базі Національної школи суддів України в системі підвищення кваліфікації суддів при очному навчанні ввести навчальні курси (наприклад очний навчальний курс «Суддівська етика. Доброчесність судді»), спрямовані на вивчення етичних і моральних проблем поведінки, пов'язаної зі службовою та позаслужбовою сторонами діяльності судді, що повинно призвести до дотримання суддями

⁴ Фраза з багатосерійного музичного пригодницького фільму 1978 року «Д'Артаньян та три мушкетери» за мотивами роману Олександра Дюма «Три мушкетери» (режисер – Георгій Юнгвальд-Хількевич) [179].

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.

В аспекті нашого дослідження хотілося б підкреслити, що величезну роль у якісному адміністративно-правовому забезпеченні формування кадрів для судів України повинен відігравати патріотизм. Наголошуючи на важливості патріотизму серед моральної складової якостей судді наведемо слова радника Генерального прокурора України, колишнього федерального прокурора і помічника Генерального прокурора США Б. Вітвіцького, який стверджує, що непідкупними американських суддів робить патріотизм. Практик вказує, що однією з головних причин корупції в Україні є денационалізація українців, багато з яких за роки радянської влади втратили почуття патріотизму [131].

Патріотизм є сукупністю морально-етичної та емоційної прив'язаності до Батьківщини, яка визначає особу як громадянина. Містить низку важливих морально-етичних, етнічних, культурних, політичних та історичних аспектів. Патріотизм – це соціально-моральне, патріотичне почуття, яке виникає внаслідок розвитку людського суспільства та набувається особистістю не лише у зв'язку із біологічною спадковістю, а й неодмінно під впливом соціального середовища, виховання (соціалізації) у широкому розумінні слова [179]. Патріотичне виховання в сучасному суспільстві у кожній країні проявляється по-різному, але при цьому має місце в будь-якому випадку. Таке виховання не лише пов'язує покоління, а й сприяє інтеграції суспільства, запобіганню розраду країни, надає глибокого особистісного змісту загальнодержавним справам, об'єднує й мобілізує громадян на вирішення завдань, які ставляться перед суспільством.

Значною є роль патріотизму у конфліктних ситуаціях та гострих кризах, які можуть проявлятися в суспільстві. Останнім часом про патріотичне виховання заговорили і в Україні, пов'язане це, в першу чергу, із втратою нашою країною Автономної Республіки Крим, проведення на її території

антитерористичної операції, яка триває вже більше трьох років. Усе це стало можливим через те, що за роки незалежності в українському суспільстві не приділялося належної уваги патріотичному вихованню молоді. Як ми бачимо, більшість державних службовців високого рангу, після припинення їх повноважень виїжджають з України, їх сім'ї й діти живуть в інших державах і є їх громадянами. Усі ці моменти породили «культ тимчасового правителя». Ці люди живуть за принципом «після нас хоч потоп», у прямому сенсі цих слів. Це парадоксально, але у них немає відчуття, що вони служать своєму народові, своїй країні. Вони відчувають себе господарями, вважаючи, що зараз треба взяти від життя усе, а потім «хоч трава не рости». Ця банальна логіка лежить в основі дій владних еліт [88]. У зв'язку з цим гостро постає необхідність відродити патріотичне виховання у школах, технікумах, вищих навчальних закладах і т.п. Дане твердження повністю збігається з Концепцією національно-патріотичного виховання дітей і молоді від 16.06.2015 р. № 641 [56]. Відзначимо, що дана Концепція поширюється лише на загальноосвітні навчальні заклади, і не регулює специфіку патріотичного виховання у вищих навчальних закладах.

Зважаючи на вищевикладене, ми пропонуємо розробити та впровадити Концепцією національно-патріотичного виховання слухачів. Ця Концепція повинна бути не тільки побудована на основі Концепції національно-патріотичного виховання дітей і молоді, а й бути її логічним продовженням. Концепція національно-патріотичного виховання слухачів повинна включати в себе: 1) мету та завдання національно-патріотичного виховання студентів та курсантів; 2) принципи національно-патріотичного виховання студентів та курсантів; 3) основні напрямки національно-виховної діяльності; 4) заходи реалізації Концепції. При цьому заходи реалізації Концепції повинні включати наступні напрями і шляхи розвитку національно-патріотичного виховання слухачів в освітньому просторі України:

- удосконалення нормативно-правової бази;

- взаємодія вищих учбових закладів з центральними органами виконавчої влади, установами і організаціями;
- створення соціально-педагогічних умов для реалізації Концепції на практиці;
- застосування інформаційно-комунікаційних технологій у забезпеченні національно-патріотичного виховання слухачів;
- наукове і навчально-методичне забезпечення національно-патріотичного виховання студентів та курсантів.

Крім того, до моменту розробки Концепції необхідно запропонувати ВНЗ за власною ініціативою запровадити дисципліни, пов'язані з патріотичним вихованням слухачів. При такому вихованні необхідно прищеплювати усвідомлення необхідності керуватися у своїх вчинках етичними й моральними нормами.

Таким чином, у ході дослідження ми дійшли до висновку, що етичні та моральні якості судді так само важливі для прийняття законного, обґрунтованого й справедливого рішення, як і його професіоналізм та компетентність. Яким би професіоналізмом не володів суддя, лише його моральна сторона не допустить відхилень від «букви закону» з міркувань службової, особистої зацікавленості чи доцільності. Громадянин, який обрав професію судді, повинен уміти співставляти свої дії з обов'язком перед суспільством. У свою чергу, почуття обов'язку передбачає усвідомлення суддею своєї соціальної значимості, відповідальності перед людьми та державою, яка наділила його особливими повноваженнями щодо здійснення правосуддя. Бути суддею – значить володіти не лише особливими повноваженнями, а й нести величезний тягар відповідальності за свої дії. Якщо в судді будуть відсутні необхідні для цього моральні та етичні якості, то тягар відповідальності виявиться занадто легкий. Полегшення відповідальності неминуче веде до формалізації відношення судді до здійснення ним правосуддя.

Висновки до розділу 2

Здійснивши дослідження адміністративно-правових аспектів кадрового забезпечення судів України ми прийшли до наступних висновків:

1. Адміністративно-правовими засадами кадрового забезпечення судів України є сукупність законодавчих та підзаконних правових актів, що регламентують різні аспекти даного напрямку 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.

2. 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 окремих 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.

3. Відзначено, що якості судді є запорукою справедливості й обґрунтованості прийнятого ним рішення. Професійні якості судді залежать від рівня професійної підготовки судді, яку слід 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; підготовка судді в Національній школі суддів України для підтримання та підвищення кваліфікації. 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 кандидатів 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, організувати 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. Розроблено основні положення Концепції національно-патріотичного виховання студентів та курсантів.

4. 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 очному навчанні ввести навчальні курси, спрямовані на вивчення етичних і моральних проблем поведінки, пов'язаної зі службовою та позаслужбовою сторонами діяльності судді, що повинно призвести до 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 очний навчальний курс «Суддівська етика. Доброчесність судді»).

РОЗДІЛ 3

ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ЩОДО

АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ФОРМУВАННЯ

КАДРІВ ДЛЯ СУДІВ УКРАЇНИ З УРАХУВАННЯМ ДОСВІДУ

ЗАРУБІЖНИХ КРАЇН

3.1. Зарубіжний досвід адміністративно-правового забезпечення кадрами судових органів

У нашому дисертаційному дослідженні існує необхідність розглянути зарубіжний досвід адміністративно-правових засад кадрового забезпечення судових органів кваліфікованими кадрами. Цьому питанню і буде присвячений даний розділ роботи. Зважаючи на об'єм дослідження, ми хотіли б акцентувати особливу увагу на специфіці відбору та підготовки суддівського корпусу в прогресивних країнах світу.

Відзначимо, що питання, пов'язані з критеріями відбору та підготовки суддів займають важливе місце в політиці будь-якої держави, оскільки саме від того, наскільки чітко визначені критерії відбору суддів та вимоги, які пред'являються до осіб, що бажають зайняти посаду судді, залежить дієвість судової влади, посилення її ролі у здійсненні принципу поділу влади, доступність правосуддя для громадян, законність прийнятих суддями рішень. Ухвалення будь-якого, навіть найбільш досконалого закону ще не убезпечує громадян від порушення їх прав і законних інтересів. Необхідний не менш досконалий механізм його реалізації, який багато в чому залежить від того, хто буде приводити даний механізм в дію [91, с. 118]. Аналіз зарубіжного досвіду особливостей відбору та підготовки суддівського корпусу допоможе нам визначитися з вітчизняною моделлю кадрового забезпечення, яка сприятиме покращенню реалізації організаційного рівня забезпечення комплексного функціонування судової системи в нашій державі.

З огляду на європейський вектор розвитку України, у даному пункті особливу увагу ми приділимо досвіду адміністративно-правового забезпечення формування кадрами судових органів найбільш прогресивних, на наш погляд, країн європейської співдружності із сформованими демократичними традиціями (Австрії та Іспанії). Крім того, беручи до уваги повсюдне використання в Україні досвіду США при підготовці державних службовців різних органів, ми також окремо розглянемо й специфіку відбору та підготовки суддів у Сполучених Штатах Америки.

Характеризуючи досвід Австрії в частині особливостей кадрового забезпечення її судових органів, відзначимо, що дослідження слід безпосередньо розпочати із короткої, загальної інформації, присвяченої австрійській судовій системі.

Австрія, будучи федеративною державою, розділена на 9 федеральних земель. Всі суди перебувають виключно у федеральному віданні. Землі не мають права створювати власні суди. Всі суди Австрії можна розділити на дві основні групи: а) суди загальної юрисдикції; б) спеціальні суди. До судів загальної юрисдикції входять: Верховний суд, Верховний суд землі, Суд федеральної землі й Окружний суд. Група спеціальних судів включає: Суди публічного права, Конституційний суд, Вищий адміністративний суд, Суди приватного права (арбітражі), Міжнародний третейський суд, Приватний третейський суд і Суд у справах біженців. Підкреслимо, що всі спеціальні суди були створені у зв'язку із необхідністю спеціалізації, а не в результаті завантаженості австрійської судової системи.

Вимоги, що пред'являються до кандидатів на посаду судді, та порядок їх призначення на посаду визначені в Законі «Про службу суддів і прокурорів» 1961 р., у загальних рисах вони також зафіксовані в Конституції. Однією з вимог, що висуваються до майбутнього судді, є наявність у нього юридичної освіти (здобути таку освіту можна протягом 5 років). Далі потенційний суддя скеровується до суду з метою проходження практики, яка є сполучною ланкою між отриманою теоретичною освітою та професією судді. Під час практики

претендент на посаду судді бере участь в судових процесах, виконує обов'язки секретаря й протоколіста (стенографіста).

Практика триває дев'ять місяців, при цьому вона поділена на три блоки. Відповідно до кожного блоку, який триває три місяці, практикант стажується в різних судах. Мета практики полягає в ознайомленні претендента з повсякденною роботою судді. У цей час судді, під керівництвом яких відбувається практика, здійснюють оцінювання роботи практикантів, складаючи в кінці свого блоку звіт. Як ми бачимо, в ході дев'ятимісячного періоду, практиканта будуть оцінювати три різних судді, що дає можливість скласти точну характеристику на кандидата та повністю унеможливити корупційну схему в період проходження його практики.

Після практики починається процедура подачі заяви / здачі іспитів. Така процедура відбувається під керівництвом голів Верховних судів земель і складається з письмових та усних іспитів з цивільного і кримінального права, співбесіди та психологічного тестування. Співбесіда проводиться комісією, до якої входять голова Верховного суду землі, представники прокуратури й асоціації суддів, а тестування (яке визначає моральну стійкість і можливість займати посаду судді) здійснюється на основі стандартних комп'ютерних тестів та співбесіди із психологом [25]. Як ми бачимо, в даній процедурі беруть участь також і представники прокуратури. Це пов'язано з тим, що дана практика є не лише обов'язковим етапом при отриманні посади судді в Австрії, а й першою сходинкою (після отримання юридичної освіти) у становленні прокурорів, адвокатів та нотаріусів. Тобто майбутні адвокати, нотаріуси та прокурори в Австрії, так само як і судді, проходять дев'ятимісячну практику в судах.

Психологи є представниками незалежних судових органів. Психолог проводить особисту співбесіду з кандидатом на основі тесту психологічної здатності. Тест психологічної здатності полягає у встановленні особистих характеристик, інтелекту, здатності прийняття рішень, швидкості роботи та інших характеристик претендента, мета даного тесту полягає в тому, щоб

обґрунтувати рішення стосовно можливості прийняття на стажування того чи іншого кандидата.

Після проходження практики і складання іспитів, голова Верховного суду землі пропонує кандидатури претендентів, які склали іспит (а також подали спеціальну заяву) федеральному міністрові юстиції на призначення суддів-стажистів. Згідно із законом міністр може відхилити будь-яку з кандидатур. Але, як показує практика, таке трапляється украй рідко.

Щороку в Австрії практику в судах проходять від 1100 до 1500 випускників юридичних ВНЗ. 70 % з тих, хто пройшов практику, подають заявки на отримання професії суддів. Із претендентів, які подали заявки, лише 7 % допускаються до стажування. У кількісному еквіваленті це 50 – 60 осіб на рік. Середній вік новообраних суддів-стажистів становить 25-26 років.

Стажування триває три роки, під час якого судді-стажисти отримують підготовку на робочому місці та скеровуються до судів першої інстанції й вищих судів у всіх сферах судової системи (цивільна / кримінальна). Примітно, що одного стажування вважається недостатньо для освоєння майбутньої професії, тому стажисти зобов'язані відвідувати регулярні підготовчі заняття (приблизно раз на тиждень) із загальноправової тематики, психології, контролювання ситуації в залі суду, прав людини й основних свобод. Після закінчення трьох років претенденти зобов'язані здати суддівський іспит, що складається з письмових іспитів із цивільного та кримінального права, кожен тривалістю максимум 10 годин. Причому сама письмова форма випробування відбувається у формі написання рішення по реальній судовій справі [25]. Потім здається усний іспит перед спеціальною комісією.

Після успішного складання іспиту суддя може подати заяву на будь-яку вакантну посаду судді, оскільки в Австрії відсутні вимоги вікового обмеження суддів. Але це не означає, що суддя, який формує перше подання про своє призначення, отримає посаду у Верховному, Конституційному або іншому вищестоящому суді. З різних претендентів завжди вибираються найбільш здібні та з кращими характеристиками. У випадку однаковості характеристик

кандидатів на посаду призначається старший за віком претендент. Необхідно відзначити, що факт, згідно з яким будь-який суддя в Австрії може подати заявку на будь-яку вакантну посаду в будь-якому суді без будь-яких обмежень, а також факт обрання найбільш здібного кандидата на дану посаду (або старшого за віком судді в разі однакових здібностей) призводить до існування в австрійській судовій системі «ефекту доміно». Наприклад, якщо суддя Верховного суду виходить на пенсію, то, як правило, на його місце згідно із поданою заявкою, призначається суддя Верховного суду землі який, у свою чергу, звільняє вакансію в цьому суді. В кінці цього ланцюжка звільняється вакансія в одному із судів нижчої інстанції. Дані вакансії й займаються суддями, які краще за всіх здали іспити й мають найкращі характеристики та показники після проходження стажування. Дана система дозволяє включати до складу суддівського корпусу Австрії лише найбільш гідних та обдарованих кандидатів.

В аспекті нашого дослідження пізнавальною є процедура оцінювання суддів. 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). Шкала професійного оцінювання має наступну градацію: відмінно, дуже добре, добре (середньо), посередньо, невідповідно.

Якщо суддя отримує оцінку нижче «дуже добре», то оцінювання відбувається повторно в наступному році. При виставленні оцінок «посередньо» або «невідповідно» протягом двох років поспіль, суддя може подати у відставку. Крім того, при отриманні низьких оцінок на суддю можуть бути накладені дисциплінарні стягнення. Будь-який із суддів має право вимагати перегляду своєї професійної оцінки та оскаржити оцінку в судових колегіях судів вищих інстанцій.

Слід підкреслити, що звільнення в Австрії не є безпосереднім наслідком негативного оцінювання судді. Однак, якщо суддя протягом двох років поспіль

отримує негативні оцінки при оцінюванні й не подає заяву про відставку на прохання голови Верховного суду землі то його справа передається на дисциплінарний розгляд. А з огляду на фінансові та інші стягнення, залишатися на посаді судді стає не вигідно.

Відзначимо, що фізичне або психічне здоров'я суддів також не може спричинити їх звільнення із займаної посади. Але якщо суддя за станом здоров'я відсутній на службі понад один рік, то на прохання голови Верховного суду землі він може піти у відставку. В іншому випадку його справа передається на дисциплінарний розгляд. У Австрії щороку фіксується близько 8 випадків залишення судьями займаних посад за станом здоров'я.

При дисциплінарному розгляді справи, який здійснюється у Верховних судах земель, якщо справа стосується судді нижчестоящего суду, та у Верховному суді, якщо справа стосується судді одного з Верховних судів землі, проти суддів можуть бути застосовані дисциплінарні покарання або адміністративний штраф. Усе залежить від виду порушення, його тривалості, загальних обставин і т.п. Мета штрафу полягає у визнанні порушення судді й гарантуванні виконання ним у майбутньому своїх обов'язків.

Дисциплінарні покарання бувають кількох видів:

- догана;
- затримання підвищення заробітної плати (не більш ніж на три роки);
- зниження заробітної плати (не більше 25 % протягом трьох років);
- переведення судді на посаду до іншого суду без відшкодування йому витрат, пов'язаних з переїздом;
- вихід на пенсію зі зменшенням пенсії;
- звільнення.

Суддя, який не погоджується з винесеним дисциплінарним покаранням, може звернутися до Верховного суду з проханням про перегляд справи. Це можливо лише у випадку, якщо дисциплінарне покарання було накладене нижчестоящим судом, у разі ж накладення покарання Верховним судом (як

судом першої інстанції при дисциплінарному розгляді справи) оскаржити покарання неможливо.

Підкреслимо, що судді в Австрії є незмінними. При цьому, при досягненні ними 65 років вони зобов'язані піти у відставку (в кінці року, в якому настало 65-річчя).

До суддів у Австрії висуваються високі вимоги, оскільки професія судді вважається престижною й високооплачуваною. Середньорічна зарплата судді в Австрії у 2012-2013 роках становила 49 509 євро. При цьому судді вищестоящих судів можуть отримувати зарплату до 80 000 євро, в основному такі суми судді отримують в кінці своєї кар'єри. Необхідно зазначити, що в разі отримання негативних оцінок при оцінюванні на суддів накладаються фінансові обмеження, їх зарплата скорочується (але лише на 25 %).

Цікавим є той факт, 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. Щорічні програми підготовки суддів пропонують регулярні семінари з конкретних юридичних питань з цивільного права, кримінального права, процесуального права, права ЄС, комерційного, сімейного права і т.д.

Відзначимо, що величезна роль приділяється міжнародним навчальним заходам. Удосконалення правового співробітництва в рамках Європейського Союзу та зростаюче співробітництво з іншими країнами стосовно суддів призвели до створення постійних міжнародних конференцій, присвячених проблемам судової діяльності. В результаті австрійських суддів часто відправляють у якості делегатів для участі в міжнародних конференціях, організованих іншими країнами.

Організовує семінари та інші заходи Міністерство юстиції. Щороку на організацію даних заходів воно витрачає приблизно 730 тис. євро. Сюди також входять витрати на проїзд учасників, розміщення їх на період проведення заходу і т.п. На рік організовується близько 120 семінарів і конференцій. Крім

того, судді беруть участь у навчальних заходах, організованих іншими установами (приватними або державними). Вони можуть бути скеровані туди в якості делегатів (за рахунок суду) або бути присутніми на них за особистою ініціативою (за свій рахунок).

В цілому, суддя у Австрії є федеральним чиновником і перебуває в рамках публічного права. Суддя з метою якісного виконання своїх обов'язків наділяється незалежністю. При цьому незалежність не ставить його вище закону, вона гарантує тільки те, що ніхто не зможе вказувати судді що необхідно робити при розгляді справи і яке рішення потрібно винести. Незалежність також гарантується незмінюваністю суддів. Це означає, що судді, крім їх виходу на пенсію або добровільної відставки, можуть бути зняті з посади лише у випадках, передбачених законом та при дотриманні необхідної форми (до таких випадків також відноситься наявність судового рішення, яким суддя відстороняється від посади).

Відзначимо, що в Австрії, як і в інших країнах ЄС, спеціальні гарантії для суддів не спрямовані на створення категорії привілейованих чиновників. Дані гарантії повинні розглядатися виключно з точки зору підтримки незалежної судової системи як окремої гілки влади в Австрії.

Підкреслимо, що авторитет австрійських суддів в очах австрійського суспільства знаходиться на високому рівні. В принципі, у Австрії до судової системи загалом та до суддів зокрема не висувається будь-яких критичних зауважень. За останні десятиліття всі пропозиції щодо вдосконалення системи підготовки та оцінки діяльності суддів зводилися до впровадження на практиці електронних форм перевірок і можливості підвищувати кваліфікацію віддалено, за допомогою електронного навчання. До 2016 року всі ці пропозиції були впроваджені та успішно використовуються на практиці.

В якості наступної країни для проведення аналізу особливостей адміністративно-правового забезпечення формування кадрами судових органів ми взяли Іспанію. Досвід Королівства Іспанії у першу чергу цікавий тим, що її розміри та кількість населення схожі з Україною, внаслідок чого деякі

особливості відбору й підготовки суддів у Іспанії можуть, на нашу думку, бути застосовані і в Україні з такою ж ефективністю.

Іспанія є країною з парламентською демократією, судова система якої складається із Верховного суду, Національного високого суду, Високих судів автономних співтовариств, Провінційних судів, Судів першої інстанції округів, Муніципальних судів, Мирових судів. Органом управління судовою системою є Генеральна рада судової влади.

Генеральна рада судової влади почала функціонувати в 1978 році і перейняла повноваження Міністерства юстиції стосовно питань судової системи. Генеральна рада складається з голови Верховного суду і 20-ти членів, які призначаються королем Іспанії терміном на 5 років. Слід зазначити, що до ради входять не лише судді всіх категорій (12 осіб), а й досвідчені адвокати, юристи зі стажем роботи за фахом на менше 15 років (8 осіб).

Згідно із Розділом 6 («Про судову владу») Конституції Королівства Іспанії та законів про судову владу 1986 року до повноважень Генеральної ради входять:

- відбір, навчання та безперервне підвищення кваліфікації суддів і магістратів;
- заохочення та призначення суддів і магістратів;
- дисциплінарний контроль над суддями й магістратами;
- розробка бюджету судової системи;
- управління системою судів Іспанії.

Для того, щоб мати можливість стати суддею, кандидат повинен відповідати певним вимогам:

- вік не молодше 18 років;
- іспанське громадянство;
- наявність диплома юриста.

Для кандидатів у судді не потрібна наявність стажу роботи в галузі права. Єдиною перешкодою для доступу кандидата на посаду є судимість та наявність

у нього фізичного чи психічного порушення, які завадять кандидату виконувати обов'язки судді.

Однією з особливостей сфери забезпечення судової системи кадрами є те, що в Іспанії за кандидатами з обмеженими можливостями (які можуть бути сумісними з виконанням обов'язків судді) резервується 5 % вакантних посад.

Кожен кандидат, який виявив бажання стати суддею, може бути зарахований до Навчального центру підготовки суддів тільки після складання іспиту. Іспит значний за обсягом і стосується багатьох тем права (цивільне, кримінальне, кримінально-процесуальне, конституційне, загальне, адміністративне, комерційне і трудове право), але здебільшого всі теми передбачені стандартними учбовими програмами.

Конкурс серед бажаючих стати суддями досить високий – на 1 місце від 14 до 18 абітурієнтів. Процес навчання триває 1 рік 6 місяців. Лекції з права та законів кандидатам в судді не читаються, оскільки претенденти зобов'язані добре знати чинне законодавство. Основний наголос у процесі навчання робиться на практичному аспекті підготовки судді. Крім того, центр укладає договори з театрами і запрошує професійних акторів для участі в навчальних судових процесах у якості злочинців, жертв, повій, наркоманів. За участі акторів розігруються різні життєві ситуації, що створюють психотравматичну обстановку в ході судового розгляду. Наприклад, підсудний порізав собі вени, жертва влаштувала дебош, повія завдає образи судді і т.п. У подібних рольових іграх виробляються навички психологічної стійкості майбутніх суддів та практики судової роботи [158].

Загалом процес навчання можна розділити на два етапи.

Перший етап (теоретичний) – це безпосереднє навчання кандидатів у Навчальному центрі. Він полягає у відвідуванні кандидатами очних курсів, семінарів та конференцій. В кінці даного етапу кандидати відвідують поліцію, митницю, виправні установи, юридичні фірми і т.д.

Другий етап (практичний) починається на початку другого року навчання і полягає в тому, що кандидати призначаються в якості помічників суддів до

судових установ першої інстанції. На протязі цього етапу кандидати повинні допомагати суддям виконувати їх обов'язки, приймати участь в судових засіданнях. Кандидатам також дозволяється здійснювати усний розгляд справ під керівництвом своїх наставників. Протягом даного періоду кандидати ведуть щоденники, в яких фіксуються результати їх діяльності. Ці щоденники, а також звіти з оцінюванням, які складають наставники, розглядаються і враховуються при заключній оцінці кандидатів на посаду суддів. За негативної оцінки кандидат має право пройти повторне навчання (на практиці такого ще не траплялося), але зазвичай при наявності низьких оцінок кандидат звільняється. За статистикою, звільнення по причині низької успішності відбуваються 1-2 рази на рік.

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.

Як правило, судді, які мають низькі бали, не мають вибору: вони скеровуються до судів на посади, які ніхто не обирає. Наприклад, у період заворушень в Іспанії (2003-2006 роки) такі судді спрямовувалися до Країни Басків (Автономна спільнота на півночі Іспанії), де тривалий час існувала висока небезпека для життя державних чиновників, у тому числі й суддів.

Необхідно зазначити, що оцінки, отримані після навчання у Навчальному центрі підготовки суддів, можуть бути оскаржені в судовому порядку.

Навчальний центр підготовки суддів, крім безпосередньої підготовки суддів, організовує також програми з підвищення їх кваліфікації (програми безперервної освіти). Дані програми затверджуються щорічно Генеральною радою судової влади. Їх метою є сприяння спеціалізації суддів, а також ознайомлення суддів з новими юридичними сферами (наприклад, юридичними питаннями, що стосуються біотехнологій). Програми включають в себе курси з

цивільного права, кримінального права, адміністративного права, соціального права, європейського права та міждисциплінарних питань (доктринальні питання, практичні проблеми і т.д.). Цікавим також є те, що Навчальним центром практикується проведення в рамках програми спеціальних курсів з каталонського і баскського цивільного права, економіки, аудиту й іноземних мов. Як правило, курси тривають протягом тижня, їх відвідування є добровільним. Судді також можуть відвідувати курси, які організують автономні співтовариства Іспанії, асоціації адвокатів, юридичні школи і т.д.

В Іспанії обов'язковий вік виходу судді на пенсію становить 70 років. Добровільний пенсійний вік для суддів починається з 65 років. Проте, переважна більшість членів суддівського корпусу залишається на посаді до досягнення ними віку примусового виходу на пенсію.

Як і в інших країнах ЄС, в Іспанії професія судді вважається престижною й високооплачуваною. Середньорічна зарплата судді в Іспанії у 2012-2013 роках становила 47 494 євро. В Україні у цей же період середня зарплата судді в перерахунку становила 8 154 євро. Зарплата судді складається з базового окладу, додаткових виплат (пов'язаних із призначенням, переведенням, підвищенням відповідальності і т.п.), змінних виплат (пов'язані з виконанням модулів продуктивності) та спеціальних виплат.

Модулі продуктивності є основним елементом оцінювання діяльності судді на посаді. Модулі встановлюють оптимальне навантаження на одного суддю з розгляду справ і визначають продуктивність судді. Щороку модулі переглядаються. У випадку перевищення суддею базових показників модуля на 20 % він отримує 5-10 % надбавки до базового окладу в якості змінних виплат. Якщо ж суддя не виконує вимог модуля, то його оклад може бути зменшений на 5 %.

Як і в більшості європейських країн, іспанські судді призначаються довічно і можуть бути позбавлені своєї посади лише у зв'язку з низкою конкретних факторів:

- відставка;

- втрата громадянства;
- дисциплінарне провадження (відсторонення винного від кар'єри судді або звільнення);
- засудження за вчинення злочину (якщо покарання тягне за собою тюремне ув'язнення строком менше 6 місяців, то Генеральна рада судової влади може замість звільнення накласти іншу санкцію);
- фізичне або психічне порушення, яке завадить судді виконувати свої обов'язки.

Санкції, які накладаються на суддів при дисциплінарному провадженні є різними і включають в себе:

- попередження;
- штраф (до 6000 євро);
- переведення до іншого суду (що знаходиться на відстані понад 100 км від попереднього місця роботи);
- відсторонення від кар'єри;
- звільнення.

Санкції мають певний термін дії. Наприклад, попередження буде скасовано протягом шести місяців після винесення, а решта санкцій – на протязі від 1 до 4 років, залежно від серйозності порушення. Звільнення судді не скасовується.

Необхідно зазначити, що специфіка відбору суддів в Іспанії не вважається оптимальною й ідеальною, внаслідок чого висувуються різні пропозиції щодо її модернізації та модифікації. Серед останніх варто відзначити Державну угоду про правосуддя щодо розробки нового Статуту для суддів і магістратів, яка повинна встановити нові критерії щодо набору, навчання й оцінки співробітників судових органів. Крім цього, пропонується запровадити вибіркові перевірки кандидатів на посади суддів у процесі їх навчання, які дозволять більш широко оцінити зрілість, аналітичні навички та культуру кандидатів.

Державна угода про правосуддя також передбачає впровадження, по-перше, ширших навчальних програм для всіх членів судової системи (включаючи секретарів та адміністративний персонал судів); по-друге, налагодження більш тісних зв'язків між судами й навчальними закладами.

Здебільшого, громадяни Іспанії висловлюють невдоволення не суддями, а в цілому судовою системою своєї країни. У першу чергу це пов'язано з тим, що деякі судові інстанції «завалені» справами (розглядають по 2500 справ на протязі року), а інші працюють «в міру необхідності» (розглядають по 250 справ протягом року). При цьому фінансування на утримання даних інстанцій виділяється у однаковому розмірі. По-друге, судді у зв'язку із завантаженістю призначають розгляд справ через один-два роки. На завантаженість суддів впливає їх незначна кількість (на кожні 100 000 населення припадає 12-13 суддів) та паперовий документообіг, який використовується в судових органах Іспанії. Переходу на комплексний, єдиний електронний документообіг заважає відсутність єдності у програмному забезпеченні. На сьогоднішній день судові органи використовують 8 різних систем, які не можуть взаємодіяти одна з одною. Таким чином, тривалість розгляду справ є основним фактором невдоволення населення країни судовою системою.

Розглянувши особливості відбору та підготовки суддів у Австрії та Іспанії, доцільно виявити, які ж вимоги до кадрового забезпечення судів відображені в національному законодавстві США.

Необхідно зазначити, що США мають федеративний устрій, що зумовлює наявність у країні паралельно працюючих: єдиної федеральної системи судів та судів кожного із п'ятдесяти штатів країни, чотирьох федеральних територій і округу Колумбія. Федеральна судова система США складається з Верховного суду, апеляційних та окружних судів, а також до неї входять спеціальні суди.

Підкреслимо, що наповнення кадрового складу судових органів США повністю відрізняється від розглянутих нами вище. При цьому досвід США у цій сфері відрізняється не лише від досвіду країн європейського континентального права, але й від досвіду Англії. Як вірно відзначає

В.В. Пейсиков, у США судді не починають, як зазвичай, свою кар'єру з нижнього ступеня судової сходи і не піднімаються вгору до посад в судах вищих інстанцій. Суддя, який розпочав кар'єру в суді першої інстанції, швидше за все, там і залишиться, якщо тільки не приверне до себе увагу електорату або політичної влади, відповідальних за висунення кандидатів. Не існує офіційної системи «визначення кваліфікації» судді. Суддя може розпочати судову кар'єру з будь-якого рівня, залежно від своєї здатності впливати на виборців або заслужити прихильність влади, відповідальної за призначення. Таким чином, юрист без будь-якого судового досвіду може стати суддею в суді останньої інстанції штату або навіть у Верховному Суді США [91, с. 121]. Незважаючи на це, професіоналізація судді зазвичай займає багато років і вимагає від претендента на посаду судді повної юридичної освіти. На державному рівні судді необхідні в судах першої інстанції, апеляційних судах, у судах по сімейних справах та у Верховному суді. Те ж саме стосується і федерального рівня, де судді призначаються Президентом і затверджуються Сенатом. У деяких штатах існує віковий ценз для суддів, а також всі штати та федеральний уряд вимагають від суддів мати громадянство Сполучених Штатів.

Етапи професійного становлення судді у США мають наступний вигляд:

1. Отримання ступеня бакалавра. Перша сходинка, яку повинен опанувати майбутній кандидат на посаду судді, полягає в отриманні ступеня бакалавра. Для цього необхідно відвідувати коледж або університет протягом чотирьох років. Юридичні заклади (юридичні школи), як правило, не висувають певних вимог до кандидата у вступники стосовно наявності базової юридичної освіти за умови, що він має достатню базову освіту, а також під час навчання брав участь у факультативній діяльності. При цьому багато студентів до вступу в юридичну школу віддають перевагу політології або правовим наукам.

2. Навчання на юридичному факультеті (в юридичній школі). Особа, яка має ступінь бакалавра, може відразу після закінчення коледжу / університету вступити на юридичний факультет (до юридичної школи) або ж спочатку отримати практичний досвід роботи. Під час навчання в юридичній школі

особа, яка має намір стати у подальшому суддею, зазвичай приймає участь у позанавчальній діяльності, яка складається з проведення судових засідань, альтернативних змагань з вирішення судових спорів тощо. Наукова діяльність також є корисною для студентів, які хочуть вдосконалювати свої дослідницькі й письмові навички, що необхідні для служіння на посаді судді. На отримання юридичної освіти необхідно витратити три роки.

3. Отримання посади клерка в суді. Після юридичної школи або під час навчання багато студентів конкурують за отримання посади клерка в суді. Клерки (секретарі), по суті, є помічниками суддів. Вони можуть працювати на цих посадах один або два роки, перш ніж зайняти постійні посади в юридичних фірмах, державних та інших правових установах.

Посади клерків доступні на федеральному рівні та рівні штатів, причому посади на федеральному рівні вважаються дуже престижними. Робота в якості клерка не є обов'язковою для бажаючих стати суддями, але вона є цінною можливістю для підвищення навичок ділового спілкування і дає випускникам можливість працювати в тісному контакті з суддею, що сприяє напрацюванню практичного досвіду роботи в суді. Студенти-юристи цінують посаду клерка, оскільки дана посада може бути отримана лише студентами з високими балами та іншими академічними досягненнями, що значно підвищує рівень їх резюме в очах майбутніх роботодавців.

Під час перебування на зазначеній посаді студент надає допомогу судді, відповідаючи на телефонні дзвінки, організовуючи судовий календарний розклад та відповідаючи на запити учасників судових розглядів і широкої громадськості. Крім того, клерки готують записи по справах та промови для судді, проекти судових наказів та висновків для розгляду й підпису судді, перевіряють остаточні версії наказів та вироків, зустрічаються з адвокатами, що представляють клієнтів, займаються судовими процедурами та беруть на себе інші обов'язки на розсуд судді.

Необхідно зазначити, що на посаді клерка можуть працювати не лише студенти. Судді, замість студентів або випускників юридичних шкіл, мають

можливість користуватись послугами постійних судових клерків, що називаються кар'єрними клерками і є досвідченими адвокатами або юристами зі стажем, які в якості постійної кар'єри обрали професію судових клерків. У більшості випадків судді схиляються до того, що їм вигідніше працювати з досвідченими адвокатами замість випускників юридичних шкіл, оскільки досвідчені юристи можуть бути більш корисними для роботи суддів, ніж люди, які тільки-но закінчили юридичну школу або ще є студентами цих шкіл. Дані тенденції говорять про те, що конкуренція за посади клерків постійно зростає і буде продовжувати зростати.

Крім того, посада клерка є високооплачуваною. Наприклад, клерк, найнятий Окружним судом США для Аляски в 2014 році мав базову зарплатню в розмірі 50 790 доларів на рік. Плюс надбавка за місцевість у розмірі 24,69 %, в результаті чого загальний заробіток склав 63 330 дол. США на рік. Клерк, найнятий місцевим судом в районі Клівленда (штат Огайо), в 2014 році мав можливість отримати 50 790 доларів плюс 18,68 % надбавки за місцевість, що збільшило річний оклад до 60 278 доларів [172].

4. Юридична практика. На сьогоднішній день в судових органах США склалася ситуація, згідно з якою майже кожен із суддів перед призначенням на посаду декілька років займався юридичною практикою. Багато хто із суддів розпочинає свою юридичну практику в якості адвокатів, з метою напруцювання досвіду в галузі права. Відзначимо, що в кожному штаті існують свої вимоги до претендента, який прагне зайняти вакантну посаду судді. Деякі штати вимагають від претендента досвіду, як мінімум шести років практичної діяльності, тоді як у інших потрібно лише два роки. Крім того, ці вимоги також залежать від суду. Наприклад, судді Верховного суду штату зазвичай повинні пропрацювати в якості адвокатів більше часу, ніж судді нижчестоящих судів.

Багато хто із суддів перед призначенням працювали прокурорами, державними захисниками та ін. Нерідко судді мають досвід роботи у тих галузях права, в яких вони спеціалізуються, здійснюючи свої функції в якості

суддів. Наприклад, судді з питань сімейного права раніше працювали сімейними адвокатами до того, як були призначенні на свої посади.

5. Призначення чи обрання. У кожному штаті діють різні стандарти щодо відбору суддів. Деякі штати проводять загальні вибори, у той час, як інші надають право призначення судді законодавчому органу даного штату.

Відзначимо, що майже половина штатів обирає суддів методом вибору. Якщо кандидат проводить успішну виборчу кампанію, він обирається суддею штату на певний термін. Кожен штат має встановлені стандарти суддівської етики, відповідно до яких кандидати повинні здійснювати не лише свої функції в якості суддів, але й провадити свою виборчу діяльність. Наприклад, кандидатів зазвичай застерігають від публічного коментування конкретних судових рішень. Це пояснюється тим, що судді повинні бути неупередженими і пропагувати неупередженість. Інакше кажучи, кандидати повинні запевнити виборців у тому, що вони будуть вирішувати справи, керуючись виключно фактами, які перебувають у їх розгляді.

Федеральний уряд використовує систему призначення, а президент несе відповідальність за відбір суддів на вакантні посади за умови схвалення їх Сенатом. Президент також відповідає за призначення федеральних суддів арбітражних судів. Федеральні судді отримують довічне призначення, у той час, як судді штатів зазвичай призначаються на певний термін. Відзначимо, що в різних штатах існують різні методи відбору суддів, але кандидатів завжди більше, ніж доступних посад. Якщо особа хоче стати суддею, то вона повинна продемонструвати як відповідні навички, так і якості характеру, які позитивно вирізнять її від усіх інших кандидатів. Наприклад, у штаті Колорадо використовується наступна процедура відбору кандидатів на посади суддів: у штаті створюється судова комісія, яка відповідає за розгляд заявок на будь-яку відкриту посаду в судових органах. Комісія розглядає кандидатів на кожну посаду, обирає з них три кандидатури. Остаточний вибір із цих кандидатів здійснює губернатор штату Колорадо. Округ Колумбія також використовує при призначенні суддів судову комісію, але через унікальність правового статусу

округу остаточний вибір кандидата здійснюється Президентом США, а потім підтверджується Сенатом. У штаті Південна Кароліна магістрати (мирові судді) призначаються губернатором, а муніципальні судді призначаються муніципалітетом. Незалежно від процесу відбору, орган, який відповідає за прийняття рішення, буде шукати кандидатів з необхідними навиками міжособистісного спілкування, ґрунтовними знаннями закону та вмінням діяти неупереджено.

Знання закону, і зокрема судового права, є найголовнішим аспектом, необхідним для того, щоб стати суддею. Коли судова комісія Колорадо оцінює кандидатуру, вона тестує кандидата на розуміння кожного аспекту закону. За винятком суддів округів штату з населенням менш ніж 35 000 чоловік, всі судді в Колорадо повинні мати досвід юридичної практики не менше п'яти років. У свою чергу, Південна Кароліна вимагає, щоб кандидати на посаду мирового судді були здатні спостерігати та скеровувати два основних судових процеси, одним з яких має бути процес із цивільного права, а іншим – з кримінального; та ще вісім додаткових процесів, з яких чотири повинні бути цивільними і чотири – кримінальними. Кандидати на посаду муніципального судді в цьому штаті повинні пройти курс навчання, якщо вони не є членами спільноти коледжу Південної Кароліни. Кандидати на суддівські посади в окрузі Колумбія повинні бути членами адвокатської колегії з не менш ніж п'ятирічним стажем роботи, а на практиці більшість претендентів взагалі є прокурорами.

Судді повинні мати розвинуті навички міжособистісного спілкування, щоб ефективно вести й контролювати судові процеси, особливо ті, які стосуються резонансних і складних справ. Вони повинні володіти, по-перше, навичками контролю аудиторії зали судових засідань, коли ситуація стає напруженою; по-друге, повинні вміти приймати жорсткі рішення таким чином, щоб їх авторитет і справедливість дотримувалися навіть тими, хто може постраждати від даних рішень. Судова комісія округу Колумбія при оголошенні набору кандидатур на посаду судді, вимагає наявності у кандидатів позитивних відгуків від їх опонентів. Наприклад, прокурор, який вносить клопотання про

призначення його на посаду судді, повинен надати комісії рекомендації від адвокатів захисту, які «зіткнулися» з ним в суді. Комісія приймає дані рекомендації як доказ того, що претендент володіє навичками міжособистісного спілкування, необхідними для того, щоб бути справжнім суддею.

Термін призначення на посаду варіюється в залежності від штату. У деяких штатах передбачені початкові терміни в три роки, тоді як у інших передбачаються початкові терміни в шість років. У багатьох штатах судді не підлягають автоматичному перепризначенню після першого терміну перебування на посаді. Вони повинні знову пройти процедуру перевиборів.

Необхідно наголосити, що всі судді, які знаходяться в судовій системі США, повинні у своїй діяльності керуватися положеннями Кодексу поведінки суддів Сполучених Штатів Америки. Даний документ містить п'ять канонів (положень), які стосуються поведінки судді не тільки під час виконання ним своїх професійних обов'язків, але і в інший час. Кодекс був прийнятий у 1973 році і кілька разів оновлювався. Основні положення цього Кодексу зводяться до наступного:

1. Неупередженість і незалежність. Канон 1 Кодексу поведінки вимагає, щоб судді були незалежними й неупередженими у прийнятті рішень і, водночас, дотримувались закону. Судді повинні дотримуватися найвищих стандартів особистої поведінки, чесності та прозорості у всіх аспектах судової практики. Зміст першого канону полягає в тому, щоб заохочувати суспільну довіру до судової влади та приймати неупереджені рішення. Кодекс поведінки ніколи не повинен тлумачитися з позицій обмеження незалежності судді при вирішенні справи.

2. Непристойність та невідповідність. Судді повинні не лише уникати непристойностей, але й виявляти таку непристойність і невідповідність. Канон 2 вимагає, щоб суддя уникав будь-яких ситуацій, які загрожують посяганням на його чесність, неупередженість, темперамент або придатність бути суддею. Судді не можуть допускати впливу сім'ї, суспільства, політичних або

фінансових чинників на прийняття та винесення рішень. Суддя не може належати до будь-якої групи, яка сприяє дискримінації за ознакою раси, статі, національного походження або релігії.

3. Справедливість, неупередженість і ретельність. Канон 3 стверджує, що судді повинні вирішувати справи, не боячись критики або публічних виступів. Судді повинні виявляти терпіння, гідність і повагу щодо всіх сторін справи, щодо присяжних, свідків та адвокатів. Суддям забороняється повідомляти ЗМІ про факти справ, які перебувають на розгляді, і вони зобов'язані впроваджувати ефективну судову діяльність. Якщо суддя не може головувати у справі без очевидних професійних порушень, він повинен дискваліфікувати себе і передати справу іншому судді.

4. Позасудова діяльність. Відповідно до Канону 4 суддям дозволяється і заохочується участь у благодійній, освітній, релігійній, соціальній, фінансовій, конфіденційній та урядовій діяльності. Судді можуть проголошувати, писати, читати лекції й викладати як юридичні, так і неправові дисципліни. Однак Канон 4 забороняє судді брати участь у будь-яких діях, які створюють загрозу упередженості або є невідповідними й непристойними. Суддя не може використовувати своє судове становище у питаннях пов'язаних з фінансами або інвестиціями. Судді можуть виступати в якості опікунів, довірених осіб або членів ради директорів, якщо така позиція не створює передумов для правопорушення.

5. Політична активність. Канон 5 забороняє суддям виступати в якості лідера будь-якої політичної організації. Суддям забороняється схвалювати будь-якого кандидата на посаду Президента, виступати з промовами для будь-якої політичної організації або збирати кошти для політичних партій. Якщо федеральний суддя стає кандидатом на політичну посаду, він повинен негайно подати у відставку [173].

Необхідно підкреслити, що громадяни США впевнені, що судді будуть дотримуватися встановлених законами та Кодексом поведінки суддів США правил. Для здійснення незалежної та неупередженої діяльності суддям

гарантується те, що вони не можуть бути звільнені, за винятком скоєння судьями значного правопорушення при провадженні професійної діяльності. У зв'язку з цим федеральні судді можуть зазнавати процедури імпічменту та бути зняті з посади законодавчими органами штату. Якщо Державна палата представників США голосує за імпічмент судді, Сенат розпочинає судовий процес і вирішує, чи слід усунути суддю з займаної посади. Не існує чітко визначених підстав для відсторонення судді від посади, але в конституціях штатів зазвичай зазначено, що для вищезокресленої ситуації потрібно мати докази «тяжких злочинів» або «грубої аморальності» задля відсторонення судді шляхом процедури імпічменту (зв'язок судді з організованою злочинністю, розкрадання суддею державного майна та ін.).

На практиці процедура імпічменту дуже рідкісна, а судові процеси щодо імпічменту майже завжди закінчуються виправданням судді. У деяких штатах судді можуть бути звільнені законодавчою владою за допомогою процедури «законодавчого розгляду», а не повного імпічменту. Але й ця форма звільнення на практиці застосовується рідко.

Однією з форм відсторонення судді від посади є голосування з метою відводу. Деякі штати використовують двопартійні комісії для призначення суддів, але потім дозволяють громадськості періодично голосувати за те, чи слід зберегти їх на займаних посадах. Як ми вже зазначали вище, деякі штати обирають суддів за допомогою виборів, тобто голосуванням населенням штату. Станом на 2013 рік 22 штати застосовували всенародне голосування навіть для суддів Верховного суду штату, а 24 – призначали суддів Верховного суду штату рішенням комісії. Певні штати дозволяють громадянам штату відкликати суддю шляхом всенародного голосування. Громадяни, які бажають відкликати суддю, повинні подати мінімальну кількість підписів під петицією для примусового відкликання судді із займаної посади чи відводу судді від справи. На нашу думку, голосування з метою відводу судді від справи може загрожувати незалежності й неупередженості судових рішень, оскільки вони підвищують ймовірність того, що судді будуть вагатися з прийняттям та

винесенням законних рішень, які можуть привести до втрати посади, у зв'язку з тим, що вони не будуть сприйняті населенням штату. Наприклад, у 2010 році троє суддів Верховного суду Айови, були зняті з посад всенародним голосуванням після винесення ними рішення, яке дозволило реєструвати на території Айови одностатеві шлюби.

У Сполучених Штатах Америки всі громадяни можуть подавати скарги на будь-якого суддю. Ці скарги перевіряють комісії з поведінкового цензу, які можуть накладати на суддю цілий ряд санкцій, в тому числі:

- тимчасове призупинення діяльності;
- заборона окремих напрямів діяльності;
- офіційне попередження;
- примусовий відвід;
- примусова відставка;
- зняття з посади.

Досліджуючи особливості адміністративно-правового забезпечення формування кадрами судових органів США, підкреслимо, що судді штатів працюють у різноманітних судах, займаючись широким колом справ. Судді судів першої інстанції можуть розглядати справи, пов'язані з правилами дорожнього руху, тобто в їх компетенції перебувають позови у дрібних справах, тоді як судді вищих інстанцій можуть розглядати кримінальні справи, починаючи від проступків і закінчуючи злочинами. Судді Апеляційного суду заслуховують скарги від судів попередніх інстанцій та вирішують, чи скасувати постанову суду нижчої інстанції й відправити її на повторний розгляд, чи залишити без змін. Судді Верховного суду штату також заслуховують скарги від судів нижчих інстанцій, таких як Апеляційні суди, і вирішують питання про те, чи слід закрити справи або відправляти їх на повторний розгляд. Судді Верховного суду штату також займаються розглядом питань, які пов'язані зі спірними справами або юридичними прецедентами. Зважаючи на різний обсяг роботи, як і в інших країнах, у США судді окремих судових ланок отримують різну заробітну плату.

Згідно з даними, зібраними Бюро статистики праці в 2011-2013 роках, середній річний оклад судді в Сполучених Штатах складав 110 940 доларів, тобто приблизний дохід у розмірі 53,34 долара США за годину. Середній оклад, про який звітували судді, становив 120 130 доларів США на рік, а 50 % суддів США заробили від 58 230 до 143 550 доларів США на рік. Найбільш високооплачувані 10 % суддів звітували про річні доходи в розмірі 172 730 доларів США.

Згідно даних статистики середня заробітна платня суддів значно варіювалася залежно від штату. У штаті Каліфорнія найвища середня платня становила 172 460 доларів США на рік (у даному штаті працює більше суддів, ніж у будь-якому іншому штаті). Іллінойс займає друге місце із платнею в розмірі 163 090 доларів США, за ним Коннектикут – 161 100 доларів США, потім Невада – 153 320 доларів США і Нью-Джерсі – 141 950 доларів США. Найбільш низькооплачуваним штатом для суддів є Міссісіпі, середня заробітна платня якого склала 44 420 доларів США [174].

Починаючи з 2012 року оплата праці судді федерального округу становила 174 000 доларів США на рік, а федеральні судді Апеляційного суду отримали 184 500 доларів США на рік. Судді Верховного суду отримували 213 900 доларів США на рік. Як ми бачимо, поточна заробітна платня суддів Верховного суду значно вища, ніж середня заробітна платня суддів на суміжних посадах. Слід зазначити, що юристи в США останнім часом отримують середню зарплатню в розмірі 112 760 доларів США на рік. Кращі 10 % представників цієї професії заробляють більше 160 000 доларів США на рік [171].

Крім високої заробітної платні однією з основних переваг посади судді є забезпечення їх максимальної недоторканості. Як тільки суддя отримує призначення на посаду, він може перебувати на ній довічно. Ніхто не має право знизити рівень зарплати судді – ні федеральні, ні місцеві органи влади. Вона може бути лише підвищена. Слід відзначити, що пенсійні виплати суддям повинні бути не меншими, ніж їх заробітна платня. Крім того, судді, які вийшли

на пенсію, зберігають за собою медичне страхування, яким вони користувались під час служби. Тобто вихід на пенсію не призводить до втрати медичної страховки.

Підсумовуючи необхідно зазначити, що специфіка кадрового забезпечення суддів США, на нашу думку, має свої переваги та недоліки. По-перше, кожен суддя здійснює повний контроль над веденням справи. Суддя керує календарним призначенням розгляду й судовими процедурами на кожному етапі судового розгляду від досудових клопотань та відбору присяжних до винесення вироку. Ці повноваження здатні забезпечити своєчасність розгляду справ, але також чинять певний тиск на нього, що полягає у відповідальності судді за планування судового процесу та слухання справи. Тобто судді здійснюють також адміністративне управління розглядом справи.

По-друге, незважаючи на те, що більшість суддів призначаються довічно до тих пір, поки вони бажають служити суспільству на займаній посаді, вони спочатку повинні оволодіти навичками з ведення виборчої кампанії стосовного свого обрання на посаду, тобто все ж таки повинні займатись політичною діяльністю на початку кар'єри. Політична діяльність впливає на призначення кандидата на посаду федерального судді. Він має шанс отримати підтримку з боку однодумців-політиків. З іншого боку, він може також викликати невдоволення сенаторів, які перебувають в опозиції, що завадить йому отримати необхідні голоси для підтвердження призначення на посаду.

По-третє, судді в США більшою мірою ніж судді, які працюють в системі європейського континентального права, повинні остерігатися міфу про всеобізнаність. Суддя повинен постійно підвищувати свою кваліфікацію, знайомитися з поточними рішеннями Апеляційного суду і брати участь в безперервному юридичному та судовому вдосконаленні не тільки для того, щоб бути на рівні з новими прецедентами, але і для того, щоб виправдати довіру, яку йому було надано, і не відставати від практикуючих адвокатів. Суддя

повинен знати не лише норми правових актів, а й володіти знаннями стосовно рішень, які були прийняті на їх основі.

По-четверте, серед недоліків ми також можемо виокремити відсутність в США системи цілеспрямованої підготовки кандидатів на посади суддів. При цьому в США існує Федеральний суддівський центр, призначений для проведення наукових досліджень та організації безперервного навчання суддів.

Кожному новопризначеному судді Федеральний суддівський центр висилає пакет матеріалів для самостійного вивчення, останні публікації, а також каталог виданих посібників, досліджень, відео- та аудіоматеріалів, розроблених Центром. Суддя отримує так звану настільну книгу судді, написану спеціально для суддів районних судів та відеофільм «Вступ до спеціальності. Перший рік роботи суддею», в яких пропонується список літератури для самостійного вивчення і даються посилання на інші джерела інформації. Для новопризначених окружних, районних, мирових суддів, а також суддів, що розглядають справи про банкрутство, Центр організовує семінари. Зазвичай такі програми є серією семінарів, що проводяться у два етапи, тривалість кожного з яких не перевищує одного тижня. Перший етап проводиться протягом перших двох-трьох місяців роботи судді, а наступний – у другій половині першого року роботи суддею. Перший етап занять проводиться двома досвідченими судьями районного суду, які протягом тижня щодня займаються з групою новопризначених суддів і обговорюють різні питання матеріального та процесуального права, суддівської етики й судового діловодства. Кожне заняття розпочинається відеоматеріалами. Другий етап занять розглядає наступні питання: юрисдикція федеральних судів, судочинство у цивільних справах, процес слухання в суді, взаємини суддів із засобами масової інформації, мистецтво написання судових рішень, розгляд питань з матеріального права, які зустрічаються особливо часто. Заняття проводяться як діючими судьями, так і професорами права [91, с. 125-126]. Крім того, в Неваді розташований Національний суддівський коледж. Він

проводить тижневі курси підготовки суддів, які за бажанням можуть пройти новопризначені судді судів штатів.

По-п'яте, посада судді відділяє його від інших сторін в залі суду. Повага до судді і до присяжних є необхідним елементом системи правосуддя в США. Судді, у свою чергу, повинні також бути взірцем компетентної, неупередженої, незалежної практики виконання обов'язків, кожен день підкреслювати поважність та престиж посади судді. Навіть після того, як суддя йде у відставку, він лишається представником даної професії. Недоліком в даному випадку є те, що суддя постійно зазнає суспільного контролю не лише у професійній діяльності, але і в особистому житті. У невеликому соціумі цей контроль може поширюватися і на непередбачувані ситуації в буденному житті – в церкві, у продуктовому магазині або місцевому кафе. В результаті відповідності посаді, соціум перебуває в очікуванні належної (у більшості випадків навіть підвищеної) професійної етичної поведінки від судді.

Підсумовуючи слід підкреслити, що вдосконалення організації підготовки кадрів для судів Україні, в тому числі на основі зарубіжного досвіду, 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. На цьому етапі також може аналізуватись наявна практика сучасної організації підготовки судових кадрів в зарубіжних країнах, виділяються її позитивні та негативні сторони, здійснюється експериментальна перевірка функціонування зарубіжних моделей в українських реаліях.

2 етап – законодавчий. Під час цього етапу здійснюється вдосконалення існуючих або розробка нових правових норм, які повинні вирішити цю проблему на нормативному рівні. Завдяки змінам правових актів вітчизняне законодавство повинно не тільки поліпшувати організаційні аспекти підготовки кадрів для судів України, а й наближувати його до високих зарубіжних

стандартів. Особливо це актуально при намаганні України адаптувати свої правоохоронні та судові органи до європейських аналогів.

3 етап – реалізаційний. На цьому етапі проводиться зміна організаційної складової підготовки кадрів з урахуванням законодавчих змін. Зміна організаційної складової можлива завдяки практичному виконанню законодавчо закріплених змін організації підготовки кадрів для судів України. Слід відзначити, що ефективність реалізаційного етапу залежить не тільки від якості правових норм, а також і від рівня знань та професійної підготовки суддів, представників апарату судів та ін. державних службовців, які повинні їх застосовувати в своїй діяльності.

3.2. Напрями вдосконалення адміністративно-правового забезпечення формування кадрів для судів України

Організація адміністративно-правового забезпечення формування кадрів для судів 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 висуваються населенням України, серед яких перше місце посідають справедливість, гуманізм та обґрунтованість.

Реалізація принципу законності й гуманізму в діяльності судових органів нового типу, які почали формуватися в Україні останніми роками, обумовила висунення в сучасних умовах високих вимог до професійних та особистісних якостей суддів, формування та реалізацію яких слід розглядати як один із пріоритетних напрямків здійснення судової реформи. Тому саме в удосконаленні системи адміністративно-правового забезпечення формування кадрів для судів криється успіх зростання ефективності здійснених в судових органах України перетворень.

Яке вірно відмічає Д.Л. Вітюк, основний закон, формуючи у Розділі VIII основні риси й ознаки судової влади, називаючи форми її реалізації, водночас, не передбачає розкриття всіх питань, що стосуються судоустрою, нормами однієї лише Конституції. Рішення більшості даних питань делегується спеціальному законодавству, яке представлено Законом України «Про судоустрій і статус суддів» [112] та Законом України «Про Конституційний Суд України» [106]. Але, незважаючи на значущість рішень, прийнятих даними Законами, на жаль, необхідно констатувати їх пробільність і недосконалість. Такий стан речей не дає нам права говорити про якісну, ефективну і завершену процедуру регулювання проходження суддею публічної служби, що тягне за собою необхідність удосконалення законодавства та пошуку інших шляхів виходу із ситуації, що склалася [23, с. 174]. У зв'язку з цим, слід зазначити, що багато норм та положень Закону України «Про судоустрій і статус суддів», які стосуються процедурних та організаційних аспектів кадрового забезпечення судів України потребують перегляду. Постала необхідність у викладенні цих норм в іншому вигляді. А на основі нових правових положень повинна будуватись практична складова удосконалення адміністративно-правового забезпечення формування кадрів для судів України.

У першому та другому розділах нашого дисертаційного дослідження, де був визначений адміністративно-правовий аспект кадрового забезпечення судів України, ми дійшли висновку щодо необхідності внесення змін до вітчизняного законодавства, яке регулює дане питання.

Перше, на що хочеться звернути увагу, так це на норми Положення про порядок та методологію кваліфікаційного оцінювання, показники відповідності критеріям кваліфікаційного оцінювання та засоби їх встановлення, що затверджене Вищою кваліфікаційною комісією суддів України від 03.11.2016 р. № 143/зп-16 [127]. Згідно Глави 2 цього Положення можна виокремити наступні показники відповідності судді критеріям кваліфікаційного оцінювання:

– відповідність судді критерію професійної компетентності (рівень знань у сфері права, у тому числі рівень практичних навичок та умінь у правозастосуванні; уміння та навички проведення судових засідань та ухвалення судових рішень; ефективність здійснення правосуддя; діяльність щодо підвищення фахового рівня);

– рівень знань у сфері права, у тому числі рівень практичних навичок та умінь у правозастосуванні оцінюється (знання матеріального і процесуального права України та міжнародно-правових актів; знання правових позицій Верховного Суду; знання практики Європейського суду з прав людини; інші знання, уміння та навички судді для здійснення правосуддя);

– уміння та навички проведення судових засідань та ухвалення судових рішень оцінюються (вміння систематизувати та узагальнювати інформацію; вміння чітко та зрозуміло формулювати та викладати правову позицію (правовий висновок) у судовому рішенні; вміння складати логічні, чіткі та обґрунтовані судові рішення; вміння логічно та послідовно обґрунтовувати в судовому рішенні мотиви прийняття або відхилення доводів учасників судового провадження; дотримання процесуального закону під час розгляду справи; інші уміння та навички судді);

– ефективність здійснення правосуддя (загальна кількість розглянутих справ; кількість скасованих судових рішень та підстави їх скасування; інформація про рішення, постановлені за участі судді, що стали підставою для винесення рішень міжнародними судовими установами та іншими міжнародними організаціями, якими встановлено порушення Україною міжнародно-правових зобов'язань; кількість змінених судових рішень та підстави їх зміни; дотримання строків розгляду справ, у тому числі кількість справ, розгляд яких триває понад встановлені законом строки; середня тривалість виготовлення повного тексту вмотивованого рішення, дотримання строків його виготовлення та оприлюднення в Єдиному державному реєстрі судових рішень; судове навантаження порівняно з іншими суддями у відповідному суді, регіоні з урахуванням інстанційності, спеціалізації суду та

судді; інші дані щодо ефективності здійснення правосуддя суддею, отримані Комісією відповідно до Закону України «Про судоустрій і статус суддів»);

– діяльність щодо підвищення фахового рівня (здійснення наукової та викладацької діяльності; участь у законопроектній роботі; наявність наукових публікацій у сфері права; участь у професійних заходах (дискусіях, круглих столах, конференціях тощо) як доповідач; підготовка та підвищення кваліфікації судді упродовж перебування на посаді; наявність наукового ступеня, вченого звання);

– відповідність судді критерію особистої компетентності (когнітивні якості особистості; емотивні якості особистості; мотиваційно-вольові якості особистості);

– когнітивні якості особистості (загальний показник здібностей; вербальне мислення; логічне мислення; абстрактне мислення);

– емотивні якості особистості (стресостійкість; емоційна стабільність; контроль емоцій; контроль імпульсів; патопсихологічні ризики; інші складові, оцінка яких передбачена відповідною методикою тестування особистих морально-психологічних якостей);

– мотиваційно-вольові якості особистості (відповідальність; стійкість робочої мотивації; дисциплінованість; рішучість; кооперативність; здатність відстоювати власні переконання; інші складові, оцінка яких передбачена відповідною методикою тестування особистих морально-психологічних якостей);

– відповідність судді критерію соціальної компетентності (комунікативність; організаторські здібності; управлінські властивості особистості; моральні риси особистості; інші показники, оцінка яких передбачена відповідною методикою тестування особистих морально-психологічних якостей);

– відповідність судді критерію професійної етики (відповідність витрат і майна судді та членів його сім'ї, а також близьких осіб задекларованим доходам; відповідність судді вимогам законодавства у сфері запобігання

корупції; політична нейтральність; дотримання Кодексу суддівської етики та наявність обставин, передбачених підпунктами 3, 5–8, 13 частини першої статті 106 Закону України «Про судоустрій і статус суддів»; морально-психологічні якості (інтегративність));

– відповідність судді критерію доброчесності (відповідність витрат і майна судді та членів його сім'ї задекларованим доходам; відповідність способу життя судді та членів його сім'ї задекларованим доходам; відповідність поведінки судді іншим вимогам законодавства у сфері запобігання корупції; наявність обставин, передбачених підпунктами 9–12, 15–19 частини першої статті 106 Закону України «Про судоустрій і статус суддів»; наявність фактів притягнення судді до відповідальності за вчинення проступків або правопорушень, які свідчать про недоброчесність судді; наявність незабезпечених зобов'язань майнового характеру, які можуть мати істотний вплив на здійснення правосуддя суддею; загальна оцінка інтегративності (доброчесності)) [127].

Як ми бачимо законодавець зробив спробу згрупувати та створити загальні, встановлені для всіх судових органів критерії оцінки. На даний момент ми не можемо з впевненістю сказати, як будуть використовуватись дані критерії та показники на практиці, але вже бачимо, що деякі з них не зовсім відповідають інтересам суспільства. Наприклад, показники діяльності судді щодо підвищення фахового рівня майже повністю показують не фаховий рівень судді, а рівень його наукової діяльності. При цьому до обов'язків судді не входить обов'язок, згідно якого він повинен займатись науковою діяльністю, тобто публікуватись в журналах, приймати участь в конференціях, викладати тощо. Це його право. Він може як скористатись так і не скористатись ним. Отже, суддя, який скористається наданим йому правом буде мати вищі результати кваліфікаційного оцінювання, ніж той, який не скористається.

Суддя може бути компетентним та високопрофесійним спеціалістом не написавши жодної наукової статті за всю свою кар'єру. Крім того, різні наукові статті мають різну наукову значимість, як зрозуміти, цінність якої статті вище?

По яких критеріях це вимірювати? Теж саме стосується і виступів на конференціях. Який виступ буде ціннішим: на конференції в Україні чи в Німеччині, виступ на українській чи англійській мові?

У зв'язку з вищевикладеним та враховуючи деякі інші сумнівні показники ми наполягаємо на перегляді існуючого Положення. При цьому, проаналізувавши наукову літературу та критерії оцінки, які висувуються до атестованих суддів у різних судових інстанціях до прийняття даного Положення, ми виділили, на нашу думку, найбільш актуальний перелік показників для оцінки суддів, на які слід звертати увагу в першу чергу при оцінюванні суддів:

1. Професійна компетентність, обсяг спеціальних знань.
2. Загальнокультурний і моральний рівень, інтелектуальний розвиток.
3. Здатність до раціонального планування організації своєї роботи.
4. Здатність до інтенсивної роботи.
5. Здатність нести значні навантаження.
6. Уміння обґрунтовувати й аргументувати свою точку зору.
7. Здатність грамотно й чітко висловлювати свої думки:
 - письмово;
 - усно.
8. Стиль спілкування:
 - з керівництвом;
 - з колегами;
 - з підлеглими.
9. Уміння спілкуватися з громадянами.
10. Уміння спілкуватися з представниками громадськості, політичних рухів, ЗМІ.
11. Здатність об'єктивно оцінювати власну роботу. Здатність відкрито визнавати свої помилки.
12. Здатність адаптуватися до змін.
13. Здатність викликати прихильність до себе.

14. Організованість.

15. Відвертість, здатність ділитися досвідом.

16. Обов'язковість, дисциплінованість та ін.

Слід підкреслити, що для голови суду, крім того, критеріями оцінки діяльності є здатність підібрати та ефективно розмістити суддів у суді, закріпити за ними «сфери обслуговування», вміння планувати роботу та здійснювати контроль виконання, бачити перспективу і вносити зміни в діяльність апарату суду. Отже, рівень підготовки голови суду повинен, здебільшого, оцінюватися за показниками роботи очолюваного ним колективу.

Також, нами було встановлено, що згідно норм діючого законодавства, єдиним методом регулярного оцінювання суддів є анкетування. Такі методи оцінки, як відгуки, практичні завдання, іспити, рекомендаційні листи законом не передбачені, їх застосування на практиці є неприйнятним. Якщо ж при проведенні регулярного оцінювання будуть застосовані методи, не передбачені Законом України «Про судоустрій і статус суддів», то результат такого оцінювання не може враховуватися під час розгляду питання про проведення конкурсу на зайняття посади у відповідному суді. Ми вважаємо, що при проведенні регулярного оцінювання необхідне застосування сукупності методів, які дозволять оцінювати професійні, ділові та особистісні якості атестованого працівника. До таких методів можна, крім анкетування, віднести ділові ігри, матричний метод, співбесіду, тестування, експертне опитування та ін. Використання на практиці одного лише анкетування не дає об'єктивної оцінки. У зв'язку з цим ми пропонуємо внести зміни до ч. 2 ст. 90 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» та доповнити її ч. 7, виклавши дану статтю наступним чином:

«2. Регулярне оцінювання судді проводиться:

- 1) викладачами (тренерами) Національної школи суддів України;
- 2) іншими суддями відповідного суду;
- 3) самим суддею;

4) громадськими об'єднаннями шляхом незалежного оцінювання роботи судді в судових засіданнях.

7. Регулярне оцінювання може проводитись шляхом анкетування, ділової гри, матричного методу, співбесіди, тестування, експертного опитування.

Вища кваліфікаційна комісія суддів України може встановлювати і інші методи регулярного оцінювання суддів».

Аналізуючи практику проведення атестацій в судових органах України ми відзначили, що багато норм нормативно-правових актів, які регулюють проведення атестацій державних службовців, через свою недосконалість не діють, деякі норми взагалі ігноруються. Наприклад, у аспекті атестації суддів слід зазначити, що навіть коли результати регулярного оцінювання були отримані в рамках Закону, то згідно ст. 91 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» вони можуть і не враховуватися при проведенні конкурсу на зайняття посади у відповідному суді. На практиці може скластись ситуація, коли в одних судах результати оцінювання будуть враховуватись, а в інших ні. Це, на нашу думку, порушує такий принцип організації адміністративно-правового забезпечення формування кадрів для судів України, як рівноправність. Для подолання даного недоліку вітчизняного законодавства, у першу чергу, що необхідно зробити – це внести зміни до ст. 91 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» і викласти її наступним чином:

«1. Результати регулярного оцінювання повинні враховуватися під час розгляду питання про проведення конкурсу на зайняття посади у відповідному суді».

Крім цього, існує гостра необхідність в розробці або перегляді вже існуючих кваліфікаційних вимог до різних категорій державних службовців, у тому числі й суддів, закріплення їх у нормативно-правових актах. Акцентуємо увагу на тому, що при розробці даних вимог треба розуміти, що атестація – це не лише оцінка; по суті, атестація – це багатоетапний процес. У зв'язку з цим, під формою атестації слід розуміти зовнішнє вираження змісту атестаційної

діяльності, яка є організаційно-правовим виразом методів атестації для реалізації атестаційних функцій.

В ході здійсненого дослідження нами було обґрунтована теза, що прийняття Кодексу суддівської етики є величезним кроком вперед відносно становлення в Україні високоморального судового корпусу. Проте, Кодекс все ще має ряд суттєвих недоліків, одним із яких є неможливість використовувати порушення норм етичної поведінки, встановлених Кодексом, у якості підстав для притягнення суддів до дисциплінарної відповідальності. У зв'язку з цим, ми наполягаємо на необхідності включення норм Кодексу суддівської етики до Закону України «Про судоустрій і статус суддів». Це, по-перше, усуне проблему позаієрархічного становища Кодексу серед інших правових актів, оскільки він прийнятий не органом влади, а громадською організацією; по-друге, дозволить притягувати суддів до відповідальності за порушення морально-етичних вимог, яким повинен відповідати суддя. На нашу думку, порушення вимог Кодексу суддівської етики має розглядатися як підстава призупинення повноважень судді.

Зважаючи на це, необхідно перенести норми Кодексу до Закону та закріпити їх окремим розділом, встановивши дисциплінарну відповідальність за порушення норм цього розділу. У зв'язку з вищевикладеним ми пропонуємо:

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

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

3. Викласти п. 1 ч. 9 ст. 109 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» наступним чином:

«1) суддя допустив поведінку, що порочить звання судді або підриває авторитет правосуддя, у тому числі в питаннях моралі, чесності, непідкупності, відповідності способу життя судді його статусу, дотримання інших етичних

норм та стандартів поведінки передбачених цим Кодексом, які забезпечують суспільну довіру до суду».

Приділивши в другому розділі нашого дисертаційного дослідження багато уваги підготовці кандидатів на посаду суддів та кандидатів на посаду судді, які мають стаж роботи на посаді помічника судді щонайменше три роки, ми виявили порушення принципу рівності кандидатів на посади суддів. На сучасному етапі формування кадрових ресурсів судів України частина кандидатів обирається на посаду судді за іншими правилами та проходить скорочену програму спеціальної підготовки. Зважаючи на об'єктивні чинники, які спонукали законодавця на цей крок та враховуючи складну ситуацію в суддівському корпусі України, ми пропонуємо на законодавчому рівні обмежити дію ч. 2 ст. 70 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» трьома роками, по закінченні яких помічники суддів незалежно від стажу їх роботи повинні обиратись на посаду судді на загальних підставах.

В ході проведеного дослідження, нами були одержанні анкетні данні суддів, які проходили навчання в Національній школі суддів України, спираючись на які, можна сформулювати декілька основних напрямків можливої подальшої діяльності Національної школи щодо підвищення професійної підготовки кадрового персоналу судів. Це інформаційне забезпечення професійної діяльності суддів, що включає в себе не лише друковані видання, а й організацію служби інформаційного сервісу. Служба інформаційного сервісу дозволить налагодити комунікацію між суддями різного рівня. З огляду на розвиток в Україні електронного документообігу та побудову системи електронного уряду, ми вважаємо, що слід уважно поставитися до можливостей побудови такої комунікації не тільки у рамках системи підвищення кваліфікації суддів, а й усередині всього суддівського співтовариства. Розпочати організацію служби інформаційного сервісу (СІС) можна з удосконалення сайту (<http://nsj.gov.ua/>) Національної школи суддів України. У першу чергу, на даному сайті слід впровадити сервіс під назвою «Кабінет судді», в якому кожен суддя матиме можливість зареєструватися, щоб

згодом, авторизувавшись, увійти до СІС. Через особистий кабінет судді оперативно зможуть отримувати необхідну для їх професійної діяльності інформацію та підтримувати процес професійного спілкування; суттєвим кроком вперед може бути створення на базі сайту форуму для спілкування та публікації (обговорення) статей. Таке доопрацювання сайту, поряд з іншим, дозволить йому стати не просто візитівкою НШСУ, якою він є зараз, а допоможе перетворитися на платформу, яка буде впливати на професійне самовизначення суддів – шляхом пропонування тем для обговорення, публікації статей про місце та роль судді в суспільстві, про запити суспільства по відношенню до суддів, про зміни в суспільстві, на які судді повинні реагувати.

Підсумовуючи необхідно зазначити, що кадрова ситуація в судових органах залишається кризовою, в основному, це 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 суддів. Затяжна реорганізація судових органів не завжди доцільна і вже не сприяє повною мірою ефективному використанню. Усе це обумовлює необхідність проведення нових досліджень, присвячених адміністративно-правовому забезпеченню формування кадрів для судів України, спрямованих на вдосконалення законодавства у даній сфері та його практичної реалізації.

Висновки до розділу 3

В ході здійсненого дослідження, ми прийшли до висновку, що в українських судових органах кадрова ситуація залишається кризовою, в основному, це 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 суддів. У зв'язку з чим, саме в зарубіжному досвіді кадрового забезпечення ми вбачаємо вихід з складної кадрової ситуації, яка склалась в судових органах нашої країни. Здійснивши аналіз досвіду кадрового забезпечення судових органів в Австрії, Іспанії та Сполучених Штатах Америки, ми встановили, що:

1. Австрійська система кадрового забезпечення судів вважається однією з найкращих. Аналізуючи австрійську систему кадрового забезпечення судів вважаємо, що для України позитивним буде використати досвід в цій сфері пов'язаний, по-перше, з наявністю в австрійських судах практики здійснення багатосторонньої характеристики кандидата на посаду судді; по-друге, запровадження на теренах України австрійської процедури оцінювання діяльності судді, яка призводить до вимивання з суддівського корпусу 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 вакантні посади.

2. 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 суддів. Зважаючи на вищевикладене було запропоновано внесення змін до вітчизняного законодавства.

3. Доведено, що вдосконалення організації підготовки кадрів необхідно здійснювати по наступним напрямам: 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 слід уділяти 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. 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.

4. 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.

Внесення вищезазначених змін 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. Усі зміни стосується 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 напрямку 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, організувати 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. Доброчесність 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 оцінювання 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 напрямам: 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 ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Административно-процессуальное право : Курс лекций / Под. ред. проф. И. Ш. Килясханова. М. : ЮНИТИ-ДАНА, Закон и Право, 2004. 399 с.
2. Аксенова Е. А., Базаров Т. Ю., Беков Х. А. и др. Управление персоналом в системе государственной службы : учебное пособие. Москва. 1997. 224 с.
3. Алексеев С. С. Социальная ценность права в советском. Москва : Юрид. лит., 1971. 223 с.
4. Алексеенко В., Булаков О., Зыкова И., Косаренко Н., Кульбеч А., Лосевский В., Муратов В., Пешкова Х., Сморгчова Л. Правоведение. Москва : Изд-во «КиноРус», 2007. 440 с.
5. Алиэскеров М. А. Теория права на курсах повышения квалификации / М. А. Алиэскеров. *Юридическое образование и наука*, 2005. № 3. С. 19 – 21.
6. Анисимов С. Ф. Мораль и поведение. Москва : Мысль, 1985. 155 с.
7. Архангельский Л., Джафарли Т. Этические категории. *Предмет и система этики*. Москва : Институт философии АН СССР ; София : Институт философии БАН, 1973. С. 152 – 178.
8. Атеизм. URL : <https://ru.wikiquote.org/wiki/%D0%90%D1%82%D0%B5%D0%B8%D0%B7%D0%BC> (дата звернення : 07.10.2017)
9. Бачило И. Л. Информационное право : основы практической информатики. СПб. : Юридический центр Пресс, 2001. 789 с.
10. Белькова О. В. Правовой статус свидетеля в кримінальному процесі України : дис... канд. юрид. наук. Харків, 2005. 223 с.
11. Белькова О. В. Системно-структурний метод дослідження правового статусу свидетеля в кримінальному процесі України. *Методологія наукового дослідження у галузі права : проблеми та перспективи розвитку*. Харків. 2004. С. 93 – 100.

12. Боднарчук О. Г. Адміністративно-правові засади протидії корупції у Державній кримінально-виконавчій службі України : дис. ... д-ра юрид. наук. Ірпінь. 2016. 560 с.

13. Большой юридический словарь / Под ред. А. Я. Сухарева, В. Д. Зорькина, В. Е. Крутских. Москва : Инфра-М, 1998. 790 с.

14. Борзунова О. А. Налоговый кодекс Российской Федерации от создания до наших дней. Москва : Юстицинформ, 2010. 296 с.

15. Борисов А. Б. Большой экономический словарь. Москва : Книжный мир, 2003. URL : <https://tochka.com/info/glossary/?srch=%D0%BE%D1%80%D0%B3%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B7%D0%B0%D1%86%D0%B8%D1%8F> (дата звернення : 07.10.2017)

16. Брэбан Г. Французское административное право / Пер. с фр. Д. И. Васильева, В. Д. Карповича. Москва : Прогресс, 1988. 487 с.

17. Бризгалов І. В. Юридична деонтологія : короткий курс лекцій. 3-тє вид. стереотип. Київ : МАУП., 2003. 48 с.

18. Буденко Н. И. Деятельность администратора суда по обеспечению повышения квалификации и профессиональной подготовки судей. *Администратор суда*, 2006. № 2. С. 21 – 30.

19. В Харькове студенты-юристы совершили разбойное нападение. 2016. URL : <http://bykvu.com/home/bukvy/30289.html> (дата звернення : 07.10.2017)

20. В Украине не выполняются 70 % решений национальных судов. 2014. URL : http://news.liga.net/news/politics/4348147-v_ukraine_ne_vypolnyayutsya_70_resheniy_natsionalnykh_sudov.htm (дата звернення : 07.10.2017)

21. Виноградова Л. Є. Юридична відповідальність суддів загальних судів України : дис... канд. юрид. наук. Одеса, 2004. 187 с.

22. Витрук Н. В. Основы теории правового положения личности в социалистическом обществе / Отв. ред. : В. А. Патюлин. Москва : Наука, 1979. 229 с.

23. Вітюк Д. Л. Адміністративно-правові засади проходження суддею публічної служби : дис. ... канд. юрид. наук. Ірпінь, 2016. 216 с.

24. Вступне слово Президента на прес-конференції. 2016. URL : <http://www.president.gov.ua/news/vstupne-slovo-prezidenta-na-pres-konferenciyi-37289> (дата звернення : 07.10.2017)

25. Габдуллина Ю. Фемида одна, а пути ее разные. URL : <http://sud.ua/newspaper/2010/05/14/36041-femida-odna-a-pyti-ee-raznie/print> (дата звернення : 07.10.2017)

26. Герасюта Е. В. Проблемы реализации кадровой политики на коммерческом предприятии. *Психология, социология и педагогика*, 2015. № 3. URL : <http://psychology.snauka.ru/2015/03/455> (дата звернення : 07.10.2017)

27. Глозман В. А. Право и проверка деловых качеств работников. Минск : Изд-во Белорусского гос. ун-та, 1981. 72 с.

28. Гончаренко О. В. Актуальні питання притягнення суддів до відповідальності (частина перша). *Вісник Вищої ради юстиції*, 2011. № 1 (5). С. 77 – 92.

29. Даль В. И. Пословицы русского народа. URL : <http://hobbitaniya.ru/dal/dal.php> (дата звернення : 07.10.2017)

30. Державна кадрова політика в Україні : стан, проблеми та перспективи розвитку : наук. доп. / авт. кол. : Ю. В. Ковбасюк, К. О. Ващенко, Ю. П. Сурмін та ін. ; за заг. ред. д-ра наук з держ. упр., проф. Ю. В. Ковбасюка, д-ра політ. наук, проф. К. О. Ващенко, д-ра соц. наук, проф. Ю. П. Сурміна (кер. проекту). Київ : НАДУ, 2012. 72 с.

31. Державна програма організаційного забезпечення діяльності судів на 2003-2005 роки, затверджено Постановою Кабінету Міністрів України від 16.06.2003 р. № 907 (Редакція від 03.03.2004, підстава 240-2004-п). URL : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/907-2003-%D0%BF> (дата звернення : 07.10.2017)

32. Долгопят А. О. Понятие и содержание принципа законности. *Бизнес в законе*, 2008. № 4. С. 242 – 244.

33. Дробницький О. Г. Понятіе морали. Москва. 1974. 388 с.
34. Європейська хартія про закон «Про статус суддів» від 10.07.1998 р. (Прийняття від 10.07.1998). URL : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994_236 (дата звернення : 07.10.2017)
35. Загальна (Універсальна) хартія судді від 17.11.1999 р. (Підписання від 17.11.1999). URL : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_j63 (дата звернення : 07.10.2017)
36. Загальна декларація прав людини від 10.12.1948 року (Прийняття від 10.12.1948). URL : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995_015 (дата звернення : 07.10.2017)
37. Закаблук М. Реалізація сценарію підготовки помічників суддів дозволить у значно коротші строки поповнити суддівський корпус. 2016. URL : http://zib.com.ua/ua/print/125419-prorektor_nshs_volodimir_mazurok_realizaciya_scenariyu_pidgo.html (дата звернення : 07.10.2017)
38. Заряева Н. П., Дробушко А. Г. Особенности формирования моральных качеств личности сотрудника ГПС. *Проблемы обеспечения безопасности при ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций*. 2015. Том 2. № 1 (4). С. 173 – 175.
39. Звіт про результати проведення заходів щодо запобігання і протидії корупції у 2013 році. *Міністерство юстиції України*. 2014. 74 с.
40. Ігонін Р. В. Поняття адміністративно-правового забезпечення функціонування системи судів загальної юрисдикції. *Адвокат*. 2011. № 1 (124). С. 36 – 40.
41. Ігонін Р. В. Принципи судової влади. *Науковий вісник академії адвокатури України*. 2011. № 1 (20). С. 24 – 29.
42. Ігонін Р. В. Концептуальні проблеми забезпечення функціонування системи судів загальної юрисдикції : адміністративно-правовий вимір : монографія. Ірпінь. 2012. 388 с.

43. Ігонін Р. В. Адміністративно-правове забезпечення функціонування системи судів загальної юрисдикції : дис ... д-ра юрид. наук. Ірпінь, 2013. 488 с.
44. Інформаційно-аналітичний звіт про діяльність Національної школи суддів України в 2016 році. Київ. 2016. 35 с.
45. Історія Вищої кваліфікаційної комісії суддів України. URL : <http://vkksu.gov.ua/ua/about/istoriya-vishoi-kvalifikatsiynoi-komisii-suddiv-ukraini/> (дата звернення : 07.10.2017)
46. Керівні принципи, що стосуються ролі осіб, які здійснюють судове переслідування від 07.09.1990 р. (Прийняття від 07.09.1990). URL : http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/995_859 (дата звернення : 07.10.2017)
47. Кобликов А. С. Юридическая этика : учебник для вузов. Москва : ИНФРА•М, 2000. 168 с.
48. Ковбасюк Ю. Сучасна кадрова політика в державному управлінні. 2011. URL : <http://www.viche.info/journal/2380/> (дата звернення : 07.10.2017)
49. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII (Редакція від 07.01.2017, підстава 1769-19). URL : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення : 07.10.2017)
50. Кодекс суддівської етики, затверджений XI черговим з'їздом суддів України 22.02.2013 року. URL : <http://rsu.gov.ua/uploads/article/kodex-sud-etiki1-befe22c292.pdf> (дата звернення : 07.10.2017)
51. Козбаненко В. А. Правовое обеспечение статуса государственных гражданских служащих (Теоретико-административные аспекты) : дис. ... д-ра юрид. наук. Москва, 2003. 598 с.
52. Колективне звернення суддів України від 02.02.2016. URL : http://www.voas.gov.ua/news/podiy/kolektivne_zvernennya_sudd_v_ukra_ni/ (дата звернення : 07.10.2017)
53. Колодкин Л. М. Организация работы с кадрами в ОБД. Москва. 1990. 95 с.

54. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод від 04.11.1950 року (Редакція від 01.06.2010, підстава 994_527). URL : http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/995_004 (дата звернення : 07.10.2017)

55. Конституція України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР (Редакція від 30.09.2016 р., підстава 1401-19). URL : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80> (дата звернення : 07.10.2017)

56. Концепція національно-патріотичного виховання дітей і молоді, затверджена Наказом Міністерства освіти і науки України від 16.06.2015 р. № 641. URL : http://osvita.ua/legislation/Ser_osv/47154/ (дата звернення : 07.10.2017)

57. Короткий юридичний словник / Н. М. Хуторян, І. В. Зуб, Д. А. Єринов та ін. Київ : Політвидав України, 1989. 189 с.

58. Костенко А. Спеціальна підготовка кандидатів на посаду судді складова процесу формування суддівського корпусу в Україні. *Слово Національної школи суддів України*, 2013. № 1. С. 8 – 14.

59. Костюков А. Н. Должностное лицо : административно-правовой статус. *Правоведение*. 1987. № 2. С. 13 – 19.

60. Кравець В. Р. Атестація державних службовців в Україні : дис. ... канд. юрид. наук. Одеса, 2004. 200 с.

61. Кравчук В. Які ризики містять методи та критерії регулярного оцінювання суддів? 2015. URL : http://zib.com.ua/ua/115298-yaki_riziki_mistyat_metodi_ta_kriterii_regulyarnogo_ocinyuva.html (дата звернення : 07.10.2017)

62. Красноборов О. В. Адміністративно-правові засади діяльності Державної судової адміністрації України : дис. ... канд. юрид. наук. Харків. 2010. 209 с.

63. Краткий политический словарь : словарь / Общ. ред., сост. Л. А. Оников, общ. ред., сост. Н. В. Шишлин. 6-е изд., доп. Москва : Политиздат, 1989. 623 с.

64. Кримінальний кодекс України від 05.04.2001 р. № 2341-III (Редакція від 05.01.2017, підстава 1798-19). URL : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2341-14> (дата звернення : 07.10.2017)

65. Крупнова Л. В. Содержание и правовая характеристика принципов исполнительного производства в Украине. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/VKhnuvs_2016_3_25 (дата звернення : 07.10.2017)

66. Курилов В. И. Аттестация и личность работника в советском трудовом праве. Владивосток, 1983. 200 с.

67. Кучинский В. А. Личность, свобода, право. Москва : Юрид. лит., 1978. 208 с.

68. Лагнюк О. М. До питання кадрового забезпечення судів загальної юрисдикції в Україні. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. Серія : Юриспруденція, 2014. Вип. 10-2(1). С. 126 – 128.

69. Лазор Л. И. Правовые проблемы конкурсного подбора, аттестации кадров и рабочих мест на современном этапе : автореф. дисс... д-ра юрид. наук. Москва. 1991. 31 с.

70. Лебин Б. Д. Подбор, подготовка и аттестация научных кадров в СССР. Москва. Ленинград : Наука, 1966. 288 с.

71. Лойт Х. Х. Государственная кадровая политика в России и ее реализация в органах внутренних дел (исторический и организационно-правовой аспект) : дисс... д-ра юрид. наук. Москва. 1998. 370 с.

72. Манохин В. М. Служба и служащий в Российской Федерации : правовое регулирование. Москва : Юристъ, 1997. 296 с.

73. Марчук В. М. Наукові основи управління в державному апараті. Київ : Вища шк., 1976. 102 с.

74. Мельник М. Г. Кадрове забезпечення діяльності судів : теорія, практика, світовий досвід здійснення : монографія. Львів : Ліга-прес, 2012. 268 с.

75. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права від 16.12.1966 року (Ратифікація від 19.10.1973, підстава 2148-08). URL : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_043 (дата звернення : 07.10.2017)

76. Мусатов С. Г. К вопросу о повышении квалификации работников аппаратов федеральных судов общей юрисдикции. *Администратор суда*. 2009. № 4. С. 2 – 3.

77. Нагорных Р. В. Организационно-правовые аспекты кадрового обеспечения деятельности уголовно-исполнительной системы Министерства юстиции Российской Федерации : дис. ... канд. юрид. наук. Москва. 2003. 206 с.

78. Науково-практичний коментар Кримінального кодексу України. 4-е вид., доп. і перероблене / за ред. М. І. Мельника, М. І. Хавронюка. Київ : Юридична думка, 2007. 1184 с.

79. Негру Ф. П. Научно-технический процесс и трудовой договор : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Москва. 1972. 26 с.

80. «Незалежність, дієвість та роль суддів» : Рекомендації № (94) 12 Комітету Міністрів Ради Європи від 13.10.1994 р. (Редакція від 17.11.2010, підстава 994_a38). URL : http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/994_323 (дата звернення : 07.10.2017)

81. Нефьодов С. В. Фінансово-правове регулювання надання Державних (місцевих) гарантій в Україні : дис ... канд. юр. наук. Київ. 2017. 220 с.

82. Никонов В. И. Формирование персонала государственной службы. *Государственная служба : теория и организация*. Ростов-на-Дону, 1998. С. 520 – 542.

83. Нужен ли абсолютный судебский иммунитет судьям? 2010. URL : <http://www.urist39.com/news.php?p=124&c=1> (дата звернення : 07.10.2017)

84. Обрусна С. Ю. Адміністративно-правові засади реформування судової системи України : дис. ... д-ра юрид. наук. Харків. 2011. 430 с.

85. Ожегов С. И. Словарь русского языка. Изд. 18-е, стер. Москва : Изд-во «Русский язык», 1986. 797 с.

86. Остапенко Е. П. Процессуальная деятельность судьи как фактор повышения эффективности правосудия по уголовным делам : дисс ... канд. юрид. наук. Владимир, 2011. 232 с.

87. Основні принципи незалежності судових органів, схвалені резолюціями 40/32 та 40/146 Генеральної Асамблеї від 29 листопада та 13 грудня 1985 року (Редакція від 13.12.1985). URL : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995_201 (дата звернення : 07.10.2017)

88. Открытость государства – гарантия его безопасности. 2015. URL : <http://www.fergananews.com/article.php?id=8606> (дата звернення : 07.10.2017)

89. Пажитнова Т. Ефективність роботи забезпечать лише сумлінні, освічені та досвідчені кадри. *Землевпорядний вісник*, 2013. № 2. С. 2 – 5.

90. Пастухов В. П., Падалка О. С., Слісаренко А. Г. Управління трудовим процесом в школі : правове регулювання. Київ : Вид. Українська енциклопедія ім. М. Бажана, 1993. 348 с.

91. Пейсиков В. В. Правовые и организационные аспекты отбора, подготовки и повышения квалификации судей : дис. ... канд. юрид. наук. Москва. 2006. 327 с.

92. Плешнева Т. Д. Аттестация служащих. *Служба в государственных и общественных организациях*. Свердловск : СЮИ, 1988. С. 34 – 41.

93. Подкопаев С. Про дисциплінарну відповідальність суддів. URL : <http://www.justinian.com.ua/article.php?id=1778> (дата звернення : 07.10.2017)

94. Положення про стажування кандидатів на посаду судді (додаток 17 до Регламенту Національної школи суддів України, затверджений Наказом Національної школи суддів України 24.06.2016 № 34. URL : http://vkksu.gov.ua/userfiles/doc/poriadok_ta_metod.pdf (дата звернення : 07.10.2017)

95. Положенням про підготовку та періодичне навчання суддів, затвердженим Наказом ректора НШСУ від 02.02.2016 р. № 11. URL : <http://nsj.gov.ua/ua/about/regulations/674/> (дата звернення : 07.10.2017)

96. Положення про систему підготовки, спеціалізації та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування, затверджено Постановою Кабінету Міністрів України від 07.07.2010 р. № 564 (Редакція від 04.10.2016, підстава 674-2016-п). URL : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/564-2010-%D0%BF> (дата звернення : 07.10.2017)

97. Положення про Державну судову адміністрацію України, затверджено Рішенням Ради суддів України від 22.10.2010 р. № 12. URL : <http://od.court.gov.ua/tu16/norm/pol0/pol2/> (дата звернення : 07.10.2017)

98. Положення про порядок проходження спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді, затверджене Рішенням Вищої кваліфікаційної комісії суддів України від 12.02.2013 р. № 5/зп-13. URL : <http://vkksu.gov.ua> (дата звернення : 07.10.2017)

99. Положення про порядок і методику оцінювання результатів спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді, затверджене Рішенням Вищої кваліфікаційної комісії суддів України від 30.05.2013 р. № 32/зп-13. URL : <http://www.nsj.gov.ua/-polojennya-pro-poryadok-i-metodiku-otsinuvannya-rezultativ-spetsialnoi-pidgotovki-kandidativ-na-posadu-suddinova-redaktsiya/> (дата звернення : 07.10.2017)

100. Права человека : учебник для вузов / Ответственный редактор – член-корр. РАН, доктор юридических наук Е.А. Лукашева. Москва : Издательство НОРМА, 2001. 573 с.

101. Право на інформацію. URL : <http://www.ombudsman.gov.ua/ua/page/informright/> (дата звернення : 07.10.2017)

102. Прилуцький С. В. Формування корпусу професійних суддів України : дис... канд. юрид. наук. Київ. 2003. 19 с.

103. Проект Закону про судоустрій і статус суддів від 30.05.2016 р. № 4734. URL : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=59259 (дата звернення : 07.10.2017)

104. Про Національну школу суддів України. URL : <http://nsj.gov.ua/ua/about> (дата звернення : 07.10.2017)
105. Про державну таємницю : Закон України від 21.01.1994 р. № 3855-XII (Редакція від 05.01.2017, підстава 1798-19). URL : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/3855-12> (дата звернення : 07.10.2017)
106. Про Конституційний Суд України : Закон України від 16.10.1996 р. № 422/96-ВР (Редакція від 01.05.2016, підстава 889-19). URL : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/422/96-%D0%B2%D1%80> (дата звернення : 07.10.2017)
107. Про Вищу раду юстиції : Закон України від 15.01.1998 р. № 22/98-ВР (Редакція від 04.06.2015, підстава 469-19). URL : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/22/98-%D0%B2%D1%80> (дата звернення : 07.10.2017)
108. Про захист персональних даних : Закон України від 01.06.2010 р. № 2297-VI (Редакція від 01.01.2017, підстава 1774-19). URL : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2297-17> (дата звернення : 07.10.2017)
109. Про судоустрій і статус суддів : Закон України від 07.07.2010 р. № 2453-VI (Редакція від 01.05.2016, підстава 889-19). URL : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2453-17> (дата звернення : 07.10.2017)
110. Про професійний розвиток працівників : Закон України від 12.01.2012 р. № 4312-VI (Редакція від 01.01.2013, підстава 5067-17). URL : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/4312-17> (дата звернення : 07.10.2017)
111. Про Національну поліцію : Закон України від 02.07.2015 р. № 580-VIII (Редакція від 12.07.2017, підстава 2097-19). URL : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/580-19> (дата звернення : 07.10.2017)
112. Про судоустрій і статус суддів : Закон України від 02.06.2016 р. № 1402-VIII (Редакція від 05.01.2017, підстава 1798-19). URL : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1402-19> (дата звернення : 07.10.2017)

113. Про внесення змін до Конституції України (щодо правосуддя) : Закон України від 02.06.2016 р. № 1401-VIII (Прийняття від 02.06.2016). URL : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1401-19> (дата звернення : 07.10.2017)

114. Про Вищу раду правосуддя : Закон України від 21.12.2016 р. № 1798/VIII (Прийняття від 21.12.2016). URL : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1798-19> (дата звернення : 07.10.2017)

115. Про Державну судову адміністрацію України : Указ Президента України від 29.08.2002 р. № 780/2002 (Втрата чинності від 27.06.2009, підстава 477/2009). URL : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/780/2002> (дата звернення : 07.10.2017)

116. Про Академію суддів України : Указ Президента України від 11.10.2002 р. № 918/2002 (Втрата чинності від 25.01.2011, підстава 52/2011). URL : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/918/2002> (дата звернення : 07.10.2017)

117. Про затвердження Типових посадових інструкцій працівників апарату місцевого загального суду : Наказ Державної судової адміністрації України від 20.07.2005 р. № 86. URL : <http://dsa.court.gov.ua/dsa/14/52681/> (дата звернення : 07.10.2017)

118. Про визначення кількості суддів в окремих місцевих загальних судах : Наказ Державної судової адміністрації України від 05.02.2016 р. № 27. URL : <http://consultant.parus.ua/?doc=09YT149C89> (дата звернення : 07.10.2017)

119. Про звільнення суддів : Наказ Державної судової адміністрації України від 31.03.2016 р. № 56. URL : http://zt.arbitr.gov.ua/dsa/14/56_Nakaz_DSA_2016/ (дата звернення : 07.10.2017)

120. Про визначення кількості суддів в окремих місцевих загальних та апеляційних судах : Наказ Державної судової адміністрації України від 19.04.2016 р. № 77. URL : http://dsa.court.gov.ua/dsa/14/DSA_Nakaz_77_19_04_2016/ (дата звернення : 07.10.2017)

121. Про визначення кількісного складу суддів у деяких господарських судах : Наказ Державної судової адміністрації України від 19.04.2016 р. № 78. URL : http://old.court.gov.ua/dsa/14/Nakaz_DSA_78/ (дата звернення : 07.10.2017)

122. Про визначення кількості суддів у деяких адміністративних судах : Наказ Державної судової адміністрації України від 19.04.2016 р. № 79. URL : http://psh.vn.court.gov.ua/dsa/14/Nakaz_dsa_79_19-04-2016/ (дата звернення : 07.10.2017)

123. Про визначення кількості суддів в апеляційних судах : Наказ Державної судової адміністрації України від 28.04.2016 р. № 83. URL : http://dsa.court.gov.ua/dsa/14/DSA_Nakaz_28_04_2016_83/ (дата звернення : 07.10.2017)

124. Про утворення конкурсної комісії з проведення конкурсу на зайняття вакантних посад категорій «Б» і «В» державної служби в Дарницькому районному суді міста Києва : Наказ Державної судової адміністрації України від 11.01.2017 р. № 3. URL : http://dsa.court.gov.ua/userfiles/N_3.pdf (дата звернення : 07.10.2017)

125. Про організацію роботи з вирішення питань щодо призначення суддів на адміністративні посади та звільнення їх із цих посад : Рішення Ради суддів адміністративних судів України від 22.10.2010 р. № 55. URL : http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/MUS17404.html (дата звернення : 07.10.2017)

126. Про Положення про формування резерву суддів на заміщення адміністративних посад в адміністративних судах України : Рішення Ради суддів адміністративних судів України від 20.04.2012 р. № 26. URL : <http://cons.parus.ua/map/doc/0809U30A40/Pro-Polozhennya-pro-formuvannya-rezervu-suddiv-na-zamischennya-administrativnikh-posad-v-administrativnikh-sudakh-Ukrayini.html> (дата звернення : 07.10.2017)

127. 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 : http://vkksu.gov.ua/userfiles/doc/poriadok_ta_metod.pdf (дата звернення : 07.10.2017)

128. Про підсумки роботи судів цивільної і кримінальної юрисдикцій у 2016 році та завдання на 2017 рік : Постанова Пленуму Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 03.02.2017 р. № 1. URL : http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/VRR00221.html (дата звернення : 07.10.2017)

129. Програма спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді, затверджене Рішенням Вищої кваліфікаційної комісії суддів України від 12.02.2013 р. № 5/зп-13. URL : www.nsj.gov.ua/ (дата звернення : 07.10.2017)

130. Процедури ефективного здійснення основних принципів незалежності судових органів : Резолюція 1989/60 15-го пленарного засідання Економічної та Соціальної Ради ООН від 24.05.1989 р. (Прийняття від 24.05.1989). URL : http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/995_827 (дата звернення : 07.10.2017)

131. Радник Луценка сказав, що робить непідкупними суддів в США. 2016. URL : http://news.liga.net/ua/news/politics/12465710-radnik_lutsenka_skazav_shcho_robit_nep_dkupnimi_sudd_v_v_ssha.htm (дата звернення : 07.10.2017)

132. Рассел Б. История западной философии. В 3 кн. : 3-е изд., испр. / Подгот. текста В. В. Целищева. Новосибирск. 2001. 992 с.

133. Рачинський А. П. Статус державних службовців в Україні : теоретико-правовий аспект : дис... канд. наук з держ. управ. Київ. 2000. 182 с.

134. Рішення у справі за конституційним поданням Жашківської районної ради Черкаської області щодо офіційного тлумачення положень частин першої, другої статті 32, частин другої, третьої статті 34 Конституції України (Прийняття від 20.01.2012). URL : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/v002p710-12> (дата звернення : 07.10.2017)

135. Рішення Європейського суду з прав людини у справі «Олександр Волков проти України» (Заява № 21722/11) (Прийняття від 09.01.2013). URL : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/974_947 (дата звернення : 07.10.2017)

136. Рішення Вищої ради правосуддя «Про звільнення Суворової С. В. з посади судді окружного адміністративного суду Автономної Республіки Крим за вчинення істотного дисциплінарного проступку» від 23.02.2017 р. № 330/0/15-17. URL : <http://www.vru.gov.ua/act/8878> (дата звернення : 07.10.2017)

137. Розенбаум Ю. А. Подготовка управленческих кадров : организационно-правовые вопросы. Москва. 1981. 158 с.

138. Розенфельд В. Г., Стариков Ю. Н. К вопросу о понятии и правовом статусе должностного лица. *Правовая наука и реформа юридического образования*. Воронеж. 1995. Вып. 1. С. 67 – 91.

139. Салимзянова Р. Р. Особенности производства по уголовным делам в отношении судьи : монография. Казань : КЮИ МВД России, 2007. 110 с.

140. Сапунова М. О. Юридическая ответственность судей в Российской Федерации : теоретико-правовой анализ : дис. ... канд. юрид. наук. Москва. 2007. 183 с.

141. Сергиенко Л. А. Правовая регламентация управленского труда. Москва : Наука, 1984. 141 с.

142. Словник української мови : у 11 т. 1974. Том 5. URL : <http://sum.in.ua/s/orghanizacija> (дата звернення : 07.10.2017)

143. Словник української мови : Академічний тлумачний словник (1970 – 1980). URL : <http://sum.in.ua/s/zabezpechennja> (дата звернення : 07.10.2017)

144. Социальная сущность, структура и функции морали / Под общ. ред. А. И. Титаренко. Москва. 1977. 360 с.

145. Спільний висновок Венеціанської комісії і Директорату з прав людини (ДПЛ) Генерального директорату з прав людини та верховенства права Ради Європи щодо Закону України «Про судоустрій і статус суддів і внесення змін до Закону України «Про Вищу раду юстиції» № 801/2015. URL :

http://sc.gov.ua/ua/visnovki_jevropskoj_komisiji_za_demokratiju_cherez_pravo_v_enechianskoj_komisiji.html (дата звернення : 07.10.2017)

146. Старилов Ю. Н. Служебное право. Москва : БЕК, 1996. 698 с.

147. Стратегія державної кадрової політики на 2012 – 2020 роки : Указ Президента України від 01.02.2012 р. № 45/2012 (Прийняття від 01.02.2012). URL : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/45/2012> (дата звернення : 07.10.2017)

148. Строителева Т. Г. Разработка профессиограмм – основа научного подхода к подбору и расстановке руководящих кадров. 2007. URL : <http://www.ibl.ru/konf/061207/47.html> (дата звернення : 07.10.2017)

149. Студеникина М. С. Государственный контроль в сфере управления. Проблемы надведомственного контроля. Москва : Юридическая литература, 1974. 160 с.

150. Сухинин А. В. Государственная кадровая политика применительно к кадрам органов и учреждений Прокуратуры Российской Федерации. *Вестник Волгоградского государственного университета*. 2015. Серия 5. № 1. С. 64 – 69.

151. Сычёва О. А. Профессиональная этика в судебной деятельности // материалы Всероссийской научно-практической конференции «Правозащитная политика в современной России : проблемы формирования» / Под ред. А. В. Малько, С. Т. Артемовой, О. А. Сычёвой (19.10.2012 года, Правительство Ульяновской области, г. Ульяновск). Ульяновск, Изд-во УлГПУ, 2013. С. 128 – 132.

152. Тихомиров Ю. А. Курс административного права и процесса. Москва. 1998. 798 с.

153. Толковый словарь русского языка / Под ред. С. И. Ожегова. URL : <http://slovarozhegova.ru> (дата звернення : 07.10.2017)

154. Трудовое право : Энциклопедический словарь. 1-е изд. Москва. 1979. 483 с.

155. Український юридичний термінологічний словник. URL : <http://www.marazm.org.ua/document/termin/index.php?file=%CA%E0%E4%F0%E8.txt> (дата звернення : 07.10.2017)

156. Ушаков Д. И. Большой толковый словарь современного русского языка. Москва. 2006. 668 с.

157. Ушаков С. И. Организационно-правовое обеспечение оценки кадров в органах внутренних дел Российской Федерации : дис. ... канд. юрид. наук. Москва. 2000. 269 с.

158. Фаргиев И. Заметки о правосудии Королевства Испания. 2016. URL : <http://serdalo.ru/3012-zametki-o-pravosudii-korolevstva-ispaniya.html> (дата звернення : 07.10.2017)

159. Федоркова Т. «Золотая молодёжь» из Харьковской юракадемии избилла врачей? Милиция разбирается. 2010. URL : http://www.mediaport.ua/news/incidents/69500/zolotaya_molodj_iz_harkovskoy_yur_akademii_izbila_vrachey_militsiya_razbiraetsya (дата звернення : 07.10.2017)

160. Хропанюк В. Н. Теория государства и права : учебник для высших учебных заведений / Под редакцией профессора В. Г. Стрекозова. Москва : Издательство «Интерстиль», «Омега-Л», 2008. 384 с.

161. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 р. № 435-VI (Редакція від 30.09.2015, підстава 675-19). URL : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/435-15> (дата звернення : 07.10.2017)

162. Четыркина Н. Ю. Концептуальные аспекты взаимосвязи кадровой политики и стратегии развития организации. *Теория и практика общественного развития*. 2012. № 8. С. 249 – 253.

163. Что дадут изменения в Конституции в части правосудия, – мнения экспертов. 2016. URL : <http://pl.com.ua/67250-2/> (дата звернення : 07.10.2017)

164. Чупров В. М. Административно-правовые и организационные средства обеспечения кадровой политики в органах внутренних дел : дисс... канд. юрид. наук. Москва. 2005. 187 с.

165. Шкатулла В. И. Настольная книга менеджера по кадрам. Москва : НОРМА, 2003. 992 с.
166. Штих Т. В. Права та обов'язки судді як суб'єкта трудового права. *Форум права*. 2009. № 3. С. 686 – 690.
167. Штогун С. Г. Особливості навчання кандидатів на посаду судді в Україні. *Часопис Національного університету «Острозька академія»*. Серія «Право». 2012. № 2(6). С. 1 – 6.
168. Юридична енциклопедія : у 6т. / Київ. 1998. Т. 2 / Гол. редкол. Ю. С. Шемшученко. 744 с.
169. Юридична енциклопедія : у 6 т. / Київ. 2001. Т. 3 / Під ред. Ю. С. Шемшученка. 792 с.
170. Юридический энциклопедический словарь / Под ред. А. Я. Сухарева. Москва. 1984. 415 с.
171. Joyner J. The Average Salary of Supreme Court Justices. URL : <http://work.chron.com/average-salary-supreme-court-justices-3039.html> (last accessed : 07.10.2017)
172. Margolis R.E. Salary of a Federal District Court Law Clerk. URL : <http://work.chron.com/salary-federal-district-court-law-clerk-30048.html> (last accessed : 07.10.2017)
173. Reid S. What Is the Code of Conduct for United States Judges? URL : <http://work.chron.com/code-conduct-united-states-judges-13830.html> (last accessed : 07.10.2017)
174. Time F. Annual Salary for Judges. URL : <http://work.chron.com/annual-salary-judges-9479.html> (last accessed : 07.10.2017)
175. www.dsa.court.gov.ua – офіційний сайт Державної судової адміністрації України (дата звернення : 07.10.2017)
176. www.ucerps.org – сайт Українського центру економічних і політичних досліджень імені Олександра Разумкова (дата звернення : 07.10.2017)
177. www.gfk.ua – сайт компанії з маркетингових та соціальних досліджень GfK Ukraine (дата звернення : 07.10.2017)

178. www.dif.org.ua – сайт Фонду демократичні ініціативи імені Ілька Кучеріва (дата звернення : 07.10.2017)

179. www.uk.wikipedia.org – сайт Вільної енциклопедії («Вікіпедія») (дата звернення : 07.10.2017)

180. www.esu.com.ua – сайт Енциклопедії Сучасної України (дата звернення : 07.10.2017)

**КИЇВСЬКИЙ МІЖНАРОДНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ**

Україна, м. Київ-03179,
вул. Львівська, 49
Тел.: 424-64-88
Факс: 594-03-01

<http://www.kymu.edu.ua>
e-mail: info@kymu.edu.ua



**KYIV INTERNATIONAL
UNIVERSITY**

49, Lvivska str.
Kyiv-03179, Ukraine
Tel.: 424-64-88
Fax: 594-03-01

<http://www.kymu.edu.ua>
e-mail: info@kymu.edu.ua

Др. 02.17 № 020/1

На № _____ від _____



ЗАТВЕРДЖУЮ
Президент КиМУ
Х.В. Хачатурян
» лютого 2017 р.

АКТ

про впровадження результатів дисертаційного дослідження
Декаленко Валентини Степанівни
на тему «Адміністративно-правове забезпечення формування кадрів для судів
України» у навчальний процес
Київського міжнародного університету

Комісія у складі проректора з навчально-методичної роботи, кандидата юридичних наук, професора Данченко Т.В., директора Навчально-наукового інституту права, кандидата юридичних наук, доцента Панфілової Ю.М., старшого методиста навчального відділу Довгої О.М. склала цей акт про те, що результати дисертаційного дослідження Декаленко В.С. використовуються у навчальному процесі Київського міжнародного університету під час проведення лекційних, семінарських і практичних занять при вивченні дисциплін «Адміністративне право», «Адміністративний процес», «Адміністративне судочинство». Крім того, результати дисертаційного дослідження знайшли своє відображення у навчально-методичних матеріалах з адміністративного права, адміністративного процесу, адміністративного судочинства.

Члени комісії:

Проректор з навчально-методичної роботи
к.ю.н., професор

Т.В. Данченко

Директор Навчально-наукового інституту права
к.ю.н., доцент

Ю.М. Панфілова

Старший методист навчального відділу

О.М. Довга

**КИЇВСЬКИЙ МІЖНАРОДНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ**
Україна, м. Київ-03179,
вул. Львівська, 49
Тел.: 424-64-88
Факс: 594-03-01
<http://www.kymu.edu.ua>
e-mail: info@kymu.edu.ua



**KYIV INTERNATIONAL
UNIVERSITY**
49, Lvivska str.
Kyiv-03179, Ukraine
Tel.: 424-64-88
Fax: 594-03-01
<http://www.kymu.edu.ua>
e-mail: info@kymu.edu.ua

09.02.17 № 029/2

На № _____ від _____



ЗАТВЕРДЖУЮ
Президент КиМУ
Х.В. Хачатурян
« 09 » лютого 2017 р.

АКТ

**про впровадження у наукову діяльність
Київського міжнародного університету результатів дисертаційного
дослідження Декаленко Валентини Степанівни
на тему «Адміністративно-правове забезпечення
формування кадрів для судів України»**

Комісія у складі проректора з навчально-методичної роботи, кандидата юридичних наук, професора Данченко Т.В., директора Науково-дослідного інституту права, кандидата юридичних наук, доцента Панфілової Ю.М., завідувача кафедри публічно-правових дисциплін доктора юридичних наук, професора Суббота А.І. склала цей акт про те, що матеріали дисертаційного дослідження Декаленко В.С. щодо адміністративно-правового забезпечення формування кадрів для судів України використані під час виконання науково-дослідної теми Навчально-наукового інституту права «Реформування правової системи України в умовах національних та міжнародних тенденцій розбудови правової і соціальної держави» ДР №0114U003583.

Голова комісії:

**Проректор з навчально-методичної роботи
к.ю.н., професор**

Т.В. Данченко

Члени комісії:

**Директор Навчально-наукового інституту права
к.ю.н., доцент**

Ю.М. Панфілова

**Завідувач кафедри публічно-правових дисциплін
д.ю.н., професор**

А.І. Суббот



**ДЕРЖАВНА СЛУЖБА СПЕЦІАЛЬНОГО ЗВ'ЯЗКУ
ТА ЗАХИСТУ ІНФОРМАЦІЇ УКРАЇНИ**

**Державний науково-дослідний інститут спеціального зв'язку
та захисту інформації**

вул. залізняка, 6, м. Київ, 03142
тел. (044) 281-85-20, факс: (044) 281-97-11, e-mail: dndi@dsszzi.gov.ua

07.07.2017 № 24-1402

ДОВІДКА

**про впровадження результатів дисертаційного дослідження
Декаленко Валентини Степанівни на тему
«Адміністративно-правове забезпечення формування
кадрів для судів України» в практичну діяльність**

У Державному науково-дослідному інституті спеціального зв'язку та захисту інформації (далі – ДержНДІ Спецзв'язку) розглянуто матеріали дисертаційного дослідження Декаленко Валентини Степанівни на тему «Адміністративно-правове забезпечення формування кадрів для судів України», поданого на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.07 – «Адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право».

За результатами розгляду деякі положення дисертаційного дослідження впроваджені у діяльність Інституту.

Зокрема, результати дисертаційного дослідження Декаленко В. С. на тему «Адміністративно-правове забезпечення формування кадрів для судів України» використані співробітниками 5 науково-організаційного центру при підготовці проектів нормативних документів з питань організації та забезпечення безпеки інформації в спеціальних інформаційно-телекомунікаційних системах, а також використані при складанні тематичних планів та проведенні занять з професійної підготовки керівників структурних підрозділів, фахівців юридичної служби та підрозділу кадрового забезпечення ДержНДІ Спецзв'язку з предмету навчання «Правова підготовка».

В.о. начальника Інституту



Д.Д. Вергелес