

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
КЛАСИЧНИЙ ПРИВАТНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Кваліфікаційна наукова  
праця на правах рукопису

Виногорова Анастасія Іванівна

УДК 347.91

**ДИСЕРТАЦІЯ**

**АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ  
ДІЯЛЬНОСТІ СУДІВ В УКРАЇНІ**

Спеціальність 081 – Право

Галузь знань 08 – Право

Подається на здобуття наукового ступеня доктора філософії.

Подані до захисту наукові досягнення є напрацюванням автора, а всі запозичені ідеї, наукові результати, цитати супроводжуються належними посиланнями на їх авторів та джерела опублікування

\_\_\_\_\_ А.І. Виногорова

Науковий керівник – доктор юридичних наук, професор, Заслужений юрист  
України І.М. Сопілко

Запоріжжя – 2023

## АНОТАЦІЯ

Виноградова А.І. Адміністративно-правові засади кадрового забезпечення діяльності судів в Україні. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора філософії зі спеціальності 081 «Право». – Класичний приватний університет, Запоріжжя, 2023.

Дисертація присвячена формуванню теоретичного підґрунтя та визначенню адміністративно-правових засад кадрового забезпечення діяльності судів в Україні, визначенню шляхів вдосконалення адміністративно-правового регулювання кадрового забезпечення діяльності судів з урахуванням: положень національної доктрини адміністративного права щодо змісту публічної служби у судах, змісту та особливостей відповідних інститутів адміністративного права, адміністративних процедур кадрового забезпечення діяльності судів; практики застосування відповідних норм; досвіду визначення та застосування правових засобів кадрового забезпечення діяльності судів за кордоном.

Визначено сутність адміністративно-правових засад кадрового забезпечення діяльності судів як сукупності положень, базових для розкриття сутності адміністративно-правового регулювання відносин у сфері кадрового забезпечення, що відображають цілеспрямований характер діяльності уповноважених суб'єктів щодо здійснення кадрового забезпечення діяльності судів.

Поняття «кадрове забезпечення» сформульоване у широкому та вузькому значеннях. Широке значення розкрито з урахуванням результатів актуальних наукових досліджень у сфері кадрового забезпечення державного апарату, а також судів. Визначене співвідношення широкого значення кадрового забезпечення діяльності судів із поняттями «кадрова робота», «кадрові процедури». Вузьке значення кадрового забезпечення діяльності судів розкрито виходячи з юридичного значення терміну «забезпечення», розмежоване поняття кадрового забезпечення діяльності судів із категоріями «проходження служби», «службова кар'єра». Визнання адміністративно-правової природи діяльності щодо кадрового забезпечення дозволило назвати її адміністративною діяльністю.

Визначено поняття кадрового забезпечення діяльності судів як урегульованої нормами адміністративного права адміністративної діяльності суб'єктів реалізації кадрової політики у сфері судочинства, спрямованої на забезпечення судів кадрами, вимоги до яких передбачені чинним законодавством про судоустрій і статус суддів, а також законодавством у сфері публічної служби, спроможними виконувати покладені на них функції та реалізувати компетенцію з метою забезпечення ефективності правосуддя та належної організації його здійснення. Надано характеристику адміністративно-правовому виміру кадрового забезпечення діяльності судів, до якого віднесено процедури комплектування посад публічної служби в судах, а також звільнення з публічної служби.

Надано характеристику публічної служби в судах, розкрито її характер (професійний характер) та обсяг (стосується усіх посад публічної служби у судах), завдання та спрямованість, виду належність (є складовою публічної служби в органах судової влади). Виділено ознаки публічної служби в судах. Розкрито організаційно-забезпечувальні та правоохоронні завдання публічної служби у судах. Здійснено систематизацію публічної служби в судах.

Розкрито вплив особливостей публічної служби в судах на кадрове забезпечення діяльності судів, що здійснюється через: перелік суб'єктів, уповноважених здійснювати кадрове забезпечення; форми прийняття управлінських рішень щодо кадрового забезпечення; процедури кадрового забезпечення. Здійснено систематизацію процедур кадрового забезпечення діяльності судів: а) процедури кадрового забезпечення, що стосуються формування й функціонування суддівського корпусу; б) процедури щодо кадрового забезпечення судів державними службовцями та службовцями патронатної служби в апаратах судів; в) процедури кадрового забезпечення щодо формування корпусу співробітників Служби судової охорони, які мають спеціальні звання.

Надається характеристика принципів кадрового забезпечення діяльності судів на основі систематизації актуальних наукових поглядів щодо сутності принципів адміністративного права. Головною ознакою принципів кадрового забезпечення діяльності судів визначено їх соціальну обумовленість, що означає їх

походження з соціальних процесів у державі та суспільстві, які відобразились у напрямках актуальної реформи кадрового забезпечення діяльності судів та закріплені у відповідних стратегічних нормативних актах. Тому сутність принципів кадрового забезпечення діяльності судів охарактеризована як системоутворюючі, нормативно закріплені вимоги щодо вказаного забезпечення. Підкреслено соціальне походження принципів кадрового забезпечення діяльності судів.

Здійснено систематизацію принципів кадрового забезпечення діяльності судів за критерієм виду публічної служби в судах: суддівської, адміністративної та мілітаризованої (Служба судових розпорядників та Служба судової охорони). Надано характеристику принципів для кожного виду публічної служби в судах з урахуванням його специфіки. Водночас, наголошено про доцільність встановлення спільними для усіх видів кадрового забезпечення публічної служби в судах наступних принципів: верховенство права, законність, відкритість і гласність, демократизм, патріотизм.

Виокремлено загальні та специфічні ознаки суб'єкта кадрового забезпечення діяльності судів. Загальні ознаки відображають видову належність вказаних суб'єктів до суб'єктів публічної влади. Специфічні ознаки відображають особливості правової природи, організації та діяльності суб'єктів кадрового забезпечення діяльності судів.

Визначено поняття суб'єкта кадрового забезпечення діяльності судів - уповноважений орган публічної влади, його посадову особу, діяльність яких спрямована на забезпечення належного професійного рівня посадових осіб судів та спроможності судів ефективно виконувати свої завдання.

Здійснено систематизацію суб'єктів кадрового забезпечення діяльності судів за такими критеріями: здійснювані функції; положення по відношенню до суду; форма прийняття рішень. Так, за першим критерієм виділено суб'єктів: кадрового забезпечення діяльності судів у адміністративно-правовому вимірі (комплектування посад суду, призначення на посаду, звільнення з посади); кадрового забезпечення діяльності судів у широкому сенсі (усі інші напрями кадрового забезпечення діяльності судів: планування кадрових потреб, розстановка

кадрів, забезпечення мотивації службовців, супроводження проходження ними служби тощо). За другим критерієм виділено суб'єктів, що перебувають у межах штатного розпису суду (голова суду та його заступник, керівник апарату суду та його заступник, уповноважені підрозділи суду) та суб'єктів, що не входять до штатного розпису суду (Рада суддів України, ВККС України, ВРП, ДСА України тощо). За третім критерієм виділено суб'єктів, які видають: укази, накази, рішення, постанови, довідки, звіти, рекомендації тощо.

Встановлено відповідність актів суб'єктів кадрового забезпечення судів у адміністративно-правовому вимірі (комплектування посад судів, призначення на посади у судах та звільнення з посад) усім ознакам індивідуального (адміністративного) акта. Водночас визначено спеціальні ознаки вказаних актів з огляду на специфіку судової влади та правовідносин кадрового забезпечення судів. Визначено спеціальні ознаки щодо: форми вираження (є виключно письмовими); юридичних наслідків (мають правоуповноважувальний характер); дії у часі (безстрокові); функцій правового регулювання (виключно регулятивний характер).

Обґрунтовано необхідність законодавчого закріплення більш активної ролі суду у комплектуванні посади керівника апарату суду. Так, за чинним законодавством наказ про призначення на посаду керівника апарату суду видається начальником територіального управління ДСА України (Головою ДСА України) за погодженням із головою відповідного суду. Натомість такий наказ має видаватись спільно із головою відповідного суду.

Обґрунтовано, що процедури кадрового забезпечення діяльності судів у адміністративно-правовому вимірі (комплектування адміністративних посад у судах, обрання суддів на адміністративні посади та звільнення їх з адміністративних посад) відповідають усім ознакам адміністративної процедури. Водночас визначено їх специфічні риси з огляду на особливу сферу їх реалізації (судова влада).

Здійснено систематизацію адміністративних процедур кадрового забезпечення діяльності судів за критеріями: місця посад, на забезпечення яких спрямовані адміністративні процедури, у штатному розписі суду; складових

проходження державної служби у суді. За першим критерієм необхідно розрізняти адміністративні процедури забезпечення наступних посад: посада судді; адміністративні посади суду (голова суду та його заступник); посади апарату суду (керівник апарату суду та його заступник, а також працівник апарату суду). За другим критерієм необхідно виділяти адміністративні процедури: комплектування посад у суді; призначення на посаду; звільнення з посади.

Обґрунтовано, що актуальні міжнародні стандарти кадрового забезпечення діяльності судів базуються на визнанні його системного характеру. Вказані міжнародні стандарти діяльності судової влади розуміються як усталені практики реалізації засад її діяльності.

Здійснено систематизацію сфер світового досвіду кадрового забезпечення діяльності судів, що є перспективними до імплементації: загальні положення щодо кадрового забезпечення діяльності судів; кадрове забезпечення діяльності судів у адміністративно-правовому розумінні; щодо кадрового забезпечення діяльності судів у широкому розумінні.

Визначено актуальні чинники вдосконалення адміністративного законодавства щодо кадрового забезпечення діяльності судів: недосконалість системи стримувань та противаг, зокрема проблеми визначення місця у ній суб'єктів судової влади та правових засобів її представництва; розвиток адміністративно-правових гарантій верховенства права як принципу діяльності щодо кадрового забезпечення діяльності судів; необхідність забезпечення системного характеру адміністративно-правового регулювання; недостатня укомплектованість судів кадрами.

Здійснено систематизацію напрямів розвитку адміністративно-правового регулювання кадрового забезпечення діяльності судів за критерієм сфери їх впливу: оптимізація загальних положень щодо кадрового забезпечення діяльності судів; оптимізація кадрового забезпечення діяльності судів у вузькому або у широкому сенсі.

*Ключові слова:* адміністративно-правове регулювання, адміністративна процедура, публічна служба, державна служба, кадрове забезпечення, комплектування посад, звільнення, суд, суддя, судова влада.

## ABSTRACT

**Vynohradova A.I. Administrative and legal principles of staffing the courts in Ukraine.** – Qualifying research paper.

Thesis for a Candidate Degree in Law, specialty 081 «Law». – Classic Private University, Zaporizhzhia, 2023.

The dissertation research is devoted to formation of a theoretical basis and definition of administrative and legal bases of staffing of activity of courts in Ukraine, definition of ways of perfection of administrative and legal regulation of staffing of activity of courts taking into account: provisions of the national doctrine of administrative law on the content of public service in courts, the content and features of the relevant institutions of administrative law, administrative procedures for staffing the courts; practice of application of relevant norms; experience in determining and applying legal means of staffing courts abroad.

The essence of administrative and legal principles of staffing of courts as a set of provisions basic for disclosing the essence of administrative and legal regulation of relations in the field of staffing, reflecting the purposeful nature of the activities of authorized entities for staffing of courts.

The concept of "staffing" is formulated in broad and narrow meanings. Wide significance is revealed taking into account the results of current research in the field of staffing of the state apparatus, as well as courts. The ratio of the broad importance of staffing the courts with the concepts of "personnel work", "personnel procedures" is determined. The narrow meaning of staffing of courts is revealed based on the legal meaning of the term "support", a distinction between the concept of staffing of courts with the categories of "service", "career". Recognition of the administrative and legal nature of staffing activities allowed us to call it an administrative activity.

There formulated the concept of staffing of courts as regulated by administrative law administrative activities of the subjects of personnel policy in the field of justice, aimed at providing courts with staff, the requirements of which are provided by current legislation on the judiciary and the status of judges, as well as legislation in the civil service which can perform the functions assigned to them and exercise their competence in order to ensure the efficiency of justice and the proper organization of its implementation.

There given a description of the administrative and legal dimension of staffing of courts, which includes procedures for staffing public service positions in courts, as well as dismissal from public service.

The description of public service in courts is given, its character (professional character) and volume (applies to all positions of public service in courts), tasks and orientation, type of affiliation (is a component of public service in the judiciary) are revealed. Signs of public service in the courts are highlighted. Organizational, security and law enforcement tasks of public service in courts are revealed. The systematization of public service in courts has been carried out.

There revealed the influence of the peculiarities of public service in the courts on the staffing of the courts, which is carried out through: the list of entities authorized to provide staffing; forms of making managerial decisions on staffing; staffing procedures. The systematization of procedures for staffing the courts has been systematized: a) staffing procedures related to the formation and functioning of the judiciary; b) procedures for staffing courts by civil servants and employees of the patronage service in the courts; c) staffing procedures for the formation of the corps of employees of the Judicial Protection Service who have special ranks.

There given the characteristics of the principles of staffing the courts on the basis of systematization of current scientific views on the essence of the principles of administrative law. The main feature of the principles of staffing of courts is their social conditionality, which means their origin from social processes in the state and society, which are reflected in the current reform of staffing of courts and enshrined in relevant strategic regulations. Therefore, the essence of the principles of staffing the courts is



characterized as system-forming, regulatory requirements for this provision. The social origin of the principles of staffing the courts is emphasized.

The principles of staffing the courts according to the criterion of the type of public service in the courts were systematized: judicial, administrative and militarized (the Service of Judicial Administrators and the Judicial Protection Service). The characteristics of the principles for each type of public service in the courts are given, taking into account its specifics. At the same time, the expediency of establishing the following principles common to all types of public service staffing in courts was emphasized: rule of law, legality, openness and transparency, democracy, patriotism.

The general and specific features of the subject of staffing of courts are singled out. The general features reflect the species affiliation of these entities to the subjects of public authority. Specific features reflect the peculiarities of the legal nature, organization and activities of the subjects of staffing of the courts.

The notion of the subject of staffing of courts - the authorized body of public authority, its official, whose activities are aimed at ensuring the proper professional level of court officials and the ability of courts to effectively perform their tasks.

Systematization of subjects of personnel support of activity of courts according to the following criteria is carried out: performed functions; provisions in relation to the court; form of decision making. Thus, according to the first criterion, the following subjects were identified: staffing of courts in the administrative and legal dimension (staffing of court positions, appointments, dismissals); staffing of courts in a broad sense (all other areas of staffing of courts: planning staffing needs, staffing, motivating employees, supporting their service, etc.). According to the second criterion, entities that are within the staff list of the court (chairman of the court and his deputy, head of the court staff and his deputy, authorized subdivisions of the court) and entities that are not included in the staff list of the court are identified. VKKS of Ukraine, GRP, SJA of Ukraine, etc.). The third criterion identifies the subjects that issue: decrees, orders, decisions, resolutions, certificates, reports, recommendations, etc.

There established the conformity of the acts of the subjects of staffing of courts in the administrative and legal dimension (staffing of courts, appointments to positions in

courts and dismissals) to all the features of the individual (administrative) act. At the same time, special features of these acts have been identified, taking into account the specifics of the judiciary and the legal relations of staffing of courts. Special features have been identified regarding: forms of expression (are exclusively written); legal consequences (have a power of attorney); actions in time (indefinite); functions of legal regulation (exclusively regulatory).

The necessity of legislative consolidation of a more active role of the court in staffing the position of the head of the court staff is substantiated. Thus, according to the current legislation, the order on appointment to the position of the head of the court staff is issued by the head of the territorial department of the SJA of Ukraine (Chairman of the SJA of Ukraine) in agreement with the chairman of the relevant court. Instead, such an order should be issued jointly with the chairman of the relevant court.

It is substantiated that the procedures of staffing the courts in the administrative-legal dimension (staffing of administrative positions in courts, election of judges to administrative positions and their dismissal from administrative positions) meet all the criteria of administrative procedure. At the same time, their specific features are identified given the special scope of their implementation (judiciary).

The systematization of administrative procedures for staffing the activities of courts has been carried out according to the following criteria: places of positions to which administrative procedures are aimed, in the staff list of the court; components of civil service in court. According to the first criterion, it is necessary to distinguish between administrative procedures for securing the following positions: the position of a judge; administrative positions of the court (chairman of the court and his deputy); positions of the court staff (head of the court staff and his deputy, as well as an employee of the court staff). According to the second criterion, it is necessary to distinguish administrative procedures: staffing in court; appointment; dismissal.

It is substantiated that the current international standards of staffing of courts are based on the recognition of its systemic nature. These international standards of the judiciary are understood as well-established practices of implementing the principles of its activities.

The systematization of the spheres of the world experience of staffing the courts, which are promising for implementation is made: general provisions on staffing of the courts; staffing of courts in the administrative and legal sense; on staffing the courts in a broad sense.

The current factors of improving the administrative legislation on staffing of courts are identified: the imperfection of the system of checks and balances, in particular the problem of determining the place of the judiciary and the legal means of its representation; development of administrative and legal guarantees of the rule of law as a principle of activity in relation to staffing of courts; the need to ensure the systemic nature of administrative and legal regulation; insufficient staffing of courts.

The systematization of directions of development of administrative and legal regulation of staffing of courts by the criterion of their sphere of influence is carried out: optimization of general provisions on staffing of courts; optimization of staffing of courts in the narrow or broad sense.

**Key words:** *administrative and legal regulation, administrative procedure, public service, civil service, staffing, dismissal, court, judge, judiciary.*

### **Список публікацій здобувача за темою дисертації:**

– наукові праці, в яких опубліковані основні наукові результати дисертації:

1. Vynohradova Anastasiia. The concept of staffing courts in Ukraine. *Journal of International Legal Communication*. 2021. Vol. 3 № 3. P. 62–70. <https://doi.org/10.32612/uw.27201643.2021.3.pp.62-70>.

2. Sopilko I., Timush D., Vynohradova A., Zubko Y., & Gordieiev V. (2022). Guarantees of an independent tribunal in administrative proceedings in the context of the implementation of the human right to a fair trial. *CUESTIONES POLÍTICAS*. Vol.º40 Nº74 (2022): 456-473. <https://doi.org/10.46398/cuestpol.4074.25> (*Web of Science*).

3. Виноградова А.І. Оптимізація кадрового забезпечення судів. Наукові праці Національного авіаційного університету. Серія: Юридичний вісник «Повітряне і космічне право»; Том 2. № 55 (2020). С. 68-74.

4. Виноградова А.І. Система процедур кадрового забезпечення діяльності судів в адміністративно-правовому вимірі. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. Серія : Юриспруденція. 2021. № 54, Т. 1. С. 78–81.

5. Виноградова А.І. Поняття та система принципів кадрового забезпечення діяльності судів в Україні у вимірі адміністративно-правових основ його здійснення. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2021. Випуск 6. С. 83–89.

6. Виноградова А.І. До питання визначення сутності публічної служби у судах. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2021. Випуск 6 (41). С. 55–59.

– наукові праці, які засвідчують апробацію дисертації:

7. Виноградова А.І. Поняття кадрового забезпечення діяльності судів у науковій думці. «*Innovations and prospects of world science*»: The 6th International scientific and practical conference. (February 2-4, 2022). Perfect Publishing, Vancouver, Canada. 2022. С. 1046–1049.

8. Виноградова А.І. Вдосконалення правового регулювання діяльності ВККС України як напрям оптимізації кадрового забезпечення діяльності судів. *Актуальні питання реформування правової системи в сучасному суспільстві*: матеріали науково-практичної конференції (м. Львів, 01-02 квітня 2022). Херсон : Молодий вчений, 2022. С. 87–89.

9. Виноградова А.І. Гарантії прав судді при проходженні ним суддівської служби: окремі проблемні питання. The 12 th International scientific and practical conference “*International scientific innovations in human life*” (June 8-10, 2022) Cognum Publishing House, Manchester, United Kingdom. 2022. P. 926-929.

## ЗМІСТ

<b>Вступ</b> .....	16
<b>Розділ 1. Теоретико-правові основи кадрового забезпечення діяльності судів в Україні</b> .....	
діяльності судів в Україні.....	25
1.1 Сутність адміністративно-правових засад кадрового забезпечення діяльності судів у науковій думці.....	25
1.2 Види публічної служби в судах та вплив їх особливостей на кадрове забезпечення діяльності судів.....	48
1.2.1. Загальна характеристика публічної служби в судах.....	48
1.2.2. Суддівська служба.....	62
1.2.3. Адміністративна служба.....	68
1.2.4. Спеціалізована служба.....	76
Висновки до розділу 1.....	77
<b>Розділ 2. Зміст кадрового забезпечення діяльності судів в Україні</b> .....	
2.1 Принципи кадрового забезпечення діяльності судів в Україні у вимірі адміністративно-правових основ його здійснення .....	82
2.2 Суб'єкти кадрового забезпечення діяльності судів та форми прийняття ними рішень .....	108
2.3 Класифікація адміністративних процедур кадрового забезпечення діяльності судів .....	135
Висновки до розділу 2.....	158
<b>Розділ 3. Шляхи вдосконалення кадрового забезпечення діяльності судів в Україні</b> .....	
діяльності судів в Україні.....	162
3.1 Світовий досвід кадрового забезпечення діяльності судів та шляхи його імплементації у національне законодавство.....	162
3.2 Вдосконалення національного законодавства у напрямку оптимізації кадрового забезпечення діяльності судів .....	183
Висновки до розділу 3.....	203

<b>Висновки</b> .....	207
<b>Список використаних джерел</b> .....	218
<b>Додатки</b> .....	251

## ВСТУП

**Обґрунтування вибору теми дослідження.** Належний рівень кадрового забезпечення діяльності судів є запорукою незалежності судів при здійсненні правосуддя, виконання судовою владою своїх функцій. На цій тезі ґрунтується ряд міжнародних угод, укладених Україною, зокрема Меморандум про взаєморозуміння між Урядом України та Урядом Сполучених Штатів Америки щодо основних напрямів та цілей програми допомоги з боку Агентства США з міжнародного розвитку у 2012 році від 03.08.2012 р., Додаткова угода № 1 між Урядом України та Європейською Комісією, що діє від імені Європейського Союзу, про внесення змін до Угоди про фінансування програми «Підтримка реформ з розвитку верховенства права в Україні (ПРАВО)» (ENI/2016/039-835 & ENI/2020/042-827) від 02.09.2020 р. та деякі інші. Розвиток кадрового потенціалу судової влади є умовою реалізації декількох напрямів її реформування, як зазначено у Стратегії розвитку системи правосуддя та конституційного судочинства на 2021 - 2023 роки, що затверджена Указом Президента України від 11.06.2021 р. Зокрема, вказується про необхідність: удосконалення законодавчого регулювання особливостей проходження публічної служби в органах судової влади; перегляд повноважень ДСА України, зокрема з питань кадрового забезпечення діяльності органів судової влади (п. 4.2.2. зазначеної Стратегії); розвитку правових засобів добору кандидатів на посаду судді, кар'єри судді та кваліфікаційного оцінювання суддів (п. 4.3.1. зазначеної Стратегії); розвитку правових засобів притягнення суддів до юридичної відповідальності (п. 4.3.2. зазначеної Стратегії). Попри наведене, сьогодні спостерігається значний дефіцит забезпеченості судової влади кадрами, не тільки посад суддів, але й посад апарату суду та, істотною мірою, адміністративних посад. Причини цього – не тільки в недостатньому фінансуванні діяльності судової влади, але й у наявності проблем організації кадрового забезпечення діяльності судів, вирішення яких передбачає розвиток комплексних засад адміністративно-правового забезпечення кадрового забезпечення діяльності судів. Проявами зазначених організаційних проблем

можна навести: тривале не призначення Президентом України суддів на посаду; неможливість повноцінної роботи Вищої кваліфікаційної комісії України, зокрема з причини відсутності її складу; відсутність дієвих запобіжників суб'єктивізму при призначенні судді на посаду та інші.

Зазначені проблеми свідчать про наявність недоліків комплексного характеру у актуальній системі кадрового забезпечення діяльності судів, про що відмічається й міжнародними організаціями. Так, у своїй позиції, ухваленої 6-7 грудня 2019 р. на 121-й Пленарній сесії Венеціанська комісія вказала про необхідність забезпечення стосовно необхідності забезпечення послідовності змін до законодавства про судоустрій як запоруки незалежності суддів та довіри до судів з боку громадськості. Попри сплив значного проміжку часу після вказаного висновку проблема системності змін до законодавства про судоустрій не втрачає актуальності. Так, істотні зауваження у юридичної спільноти викликали законодавчі ініціативи, що мали місце після зазначеного висновку і до сьогодні: проект Закону «Пропозиції Президента до Закону «Про внесення змін до Закону України «Про судоустрій і статус суддів» та деяких законів України щодо відновлення роботи Вищої кваліфікаційної комісії суддів України» від 29.01.2021 р. № 3711-д, проект Закону про внесення змін до деяких законів України щодо порядку обрання (призначення) на посади членів Вищої ради правосуддя та діяльності дисциплінарних інспекторів Вищої ради правосуддя № 5068 від 15.02.2021 р., проект Закону про внесення змін до Закону України «Про судоустрій і статус суддів» щодо врегулювання питання оплати праці працівників судів від 16.11.2021 р. № 6311.

Опрацювання адміністративно-правових наукових досліджень, в тому числі з питань судоустрою свідчить, що проблема адміністративно-правових засад кадрового забезпечення діяльності судів не дістала належної уваги науковців, не була безпосереднім предметом комплексних досліджень. Деякі аспекти зазначеної проблеми опрацьовувались у контексті характеристики адміністративно-правових засад кадрового забезпечення судової влади та кадрового забезпечення діяльності органів публічної влади в цілому, а також окремих органів. Так, у першому



контексті слід відмітити роботи таких вчених, як: В.С. Декаленко, К.О. Іноземцева, О.М. Лагнюк, С.Ю. Обрусна, В.В. Серединський, О.В. Ул'яновська, А.В. Шевченко. У другому контексті варто вказати на роботи А.В. Бабінської, М.П. Будзинського, Н.А. Дубіної, П.В. Євдокимова, Т.Є. Кагановської, П.О. Комірчого, Е.О.Музичук, В.М. Нагаєва, В.М. Тетері, В.О. Тимошенка, І.О. Чухлебова та деяких інших. Окремо варто згадати роботу А.В. Шевченко, присвячену характеристиці адміністративно-правового забезпечення кадрової роботи в судовій системі України. Втім, предмет дослідження цієї роботи є значно ширший, оскільки стосується узагальнення засад забезпечення кадрової роботи у розрізі усієї судової системи, а не тільки судів.

Таким чином, нагальна потреба опрацювання проблеми надання характеристики адміністративно-правових засад кадрового забезпечення діяльності судів зумовлена як відсутністю належної уваги науковців, так і її значенням у контексті забезпечення функціональної спроможності судової влади, виконання її конституційних функцій. При цьому потужний організаційний потенціал галузі адміністративного права уможливорює ефективне упорядкування соціальних відносин, що виникають у зв'язку із кадровим забезпеченням діяльності судів.

Отже, актуальність обраної теми дисертації зумовлена: недостатнім опрацюванням відповідної проблеми у адміністративно-правових наукових дослідженнях, необхідністю вдосконалення чинного адміністративного та адміністративного процесуального законодавства.

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.** Робота виконана відповідно до Пріоритетних напрямів розвитку правової науки на 2016–2020 р.р., що затверджені 03.03.2016 р. загальними зборами Національної академії правових наук України.

Дисертаційне дослідження виконано відповідно до плану наукових досліджень кафедри конституційного і адміністративного права Національного авіаційного університету за темами: «Традиції і новації у сучасній українській державності та правовому житті» (державний реєстраційний номер 0106U004970),

«Стратегія інтеграційного розвитку України: правовий та культурний вимір» (державний реєстраційний номер 0116U001842), а також згідно з науковою темою кафедри цивільного, адміністративного та фінансового права Класичного приватного університету «Баланс публічних і приватних інтересів при приватному регулюванні суспільних відносин» (державний реєстраційний номер: 0122U002006).

**Мета і завдання дослідження.** Метою дисертаційної роботи є формування теоретичного підґрунтя та визначення адміністративно-правових засад кадрового забезпечення діяльності судів в Україні, визначення шляхів вдосконалення адміністративно-правового регулювання кадрового забезпечення діяльності судів з урахуванням: положень національної доктрини адміністративного права щодо змісту публічної служби у судах, змісту та особливостей відповідних інститутів адміністративного права, адміністративних процедур кадрового забезпечення діяльності судів; практики застосування відповідних норм; досвіду визначення та застосування правових засобів кадрового забезпечення діяльності судів за кордоном.

Досягнення зазначеної мети передбачає вирішення наступних *завдань*:

- охарактеризувати наукові підходи щодо сутності адміністративно-правових засад кадрового забезпечення діяльності судів;
- систематизувати різновиди публічної служби в судах та визначити їх вплив видів на кадрове забезпечення діяльності судів;
- надати визначення принципів кадрового забезпечення діяльності судів в Україні у вимірі адміністративно-правових основ його здійснення;
- виокремити суб'єктів кадрового забезпечення діяльності судів та здійснити систематизацію форм прийняття ними рішень;
- класифікувати адміністративні процедури кадрового забезпечення діяльності судів;
- вивчити та узагальнити світовий досвід кадрового забезпечення діяльності судів та визначити шляхи його імплементації у національне законодавство;

– окреслити напрями вдосконалення національного законодавства щодо оптимізації кадрового забезпечення діяльності судів.

*Об'єктом дослідження є суспільні відносини, що виникають у сфері кадрового забезпечення діяльності судової влади.*

*Предметом дослідження є адміністративно-правові засади кадрового забезпечення діяльності судів.*

**Методи дослідження.** Дослідження проведено із застосуванням як загальнонаукових, так і спеціально юридичних методів наукового пізнання. Зазначені методи застосовано у поєднанні із системним методом, використання якого полягало у розгляді основних понять та категорій дослідження як систем, а також – у встановленні співвідношенні між ними.

Застосування логіко-семантичного методу у поєднанні із формально-юридичним дозволило надати характеристику сутності адміністративно-правових засад кадрового забезпечення діяльності судів у науковій думці (підрозділ 1.1 розділу 1). За допомогою методу класифікації та групування здійснено систематизацію публічної служби в судах (підрозділ 1.2 розділу 1); класифікацію адміністративних процедур кадрового забезпечення діяльності судів (підрозділ 2.3 розділу 2); систематизацію форм прийняття ними рішень (підрозділ 2.2 розділу 2). Застосування методу синтезу у поєднанні із формально-юридичним методом дозволило визначити вплив видів публічної служби на кадрове забезпечення діяльності судів (підрозділ 1.2 розділу 1). Застосування догматичного методу у поєднанні із методом системного аналізу дозволило надати визначення принципів кадрового забезпечення діяльності судів в Україні у вимірі адміністративно-правових основ його здійснення (підрозділ 2.1 розділу 2). За допомогою феноменологічного методу визначено суб'єктів кадрового забезпечення діяльності судів (підрозділ 2.2 розділу 2). За допомогою порівняльно-правового методу у поєднанні із формально-юридичним здійснено узагальнення світового досвіду кадрового забезпечення діяльності судів та визначено шляхи його імплементації у національне законодавство (підрозділ 3.1 розділу 3). За допомогою порівняльно-правового методу у поєднанні з методом групування окреслено напрями

вдосконалення національного законодавства у напрямку оптимізації кадрового забезпечення діяльності судів (підрозділ 3.2 розділу 3).

*Нормативне підґрунтя дослідження* склали норми актуального національного законодавства, з урахуванням історичного контексту його розвитку. Зокрема, опрацьовано положення: міжнародного законодавства щодо стандартів кадрового забезпечення діяльності судової влади, Конституції України та інших національних законодавчих та підзаконних актів.

*Емпіричною базою дослідження* стали юридичні публіцистичні матеріали, інформація про результати діяльності суб'єктів державної, в тому числі судової влади (звіти, плани, доповіді).

**Наукова новизна отриманих результатів визначена** положеннями, в яких відображено обґрунтування кадрового забезпечення діяльності судів як адміністративно-правового явища, що дозволило розкрити сутність вказаного забезпечення як адміністративної діяльності та визначити його особливості, порівняно із кадровим забезпеченням судової влади в цілому, запропоновано шляхи вдосконалення адміністративно-правового регулювання окресленої сфери суспільних відносин. За результатами дослідження:

*уперше:*

- запропоновано визначати адміністративно-правові засади кадрового забезпечення діяльності судів як сукупність базових положень, в яких відображено сутність адміністративно-правового регулювання відносин у сфері кадрового забезпечення діяльності судів;

- кадрове забезпечення діяльності судів у його адміністративно-правовому вимірі охарактеризовано як адміністративно-правове явище, до якого віднесено процедури: комплектування посад публічної служби в судах, призначення на вказані посади, звільнення з посад публічної служби;

- обґрунтовано підхід, за яким публічну службу на посадах державної служби в апараті суду віднесено до адміністративної служби;

*удосконалено:*

- визначення принципів кадрового забезпечення національної судової системи та їх систематизацію за критерієм виду публічної служби в судах: суддівської, адміністративної та мілітаризованої (Служба судових розпорядників та Служба судової охорони);

- поняття та ознаки суб'єкта кадрового забезпечення діяльності судів як видового щодо «суб'єкта кадрового забезпечення органу публічної влади» із врахуванням особливостей публічної служби у суді;

- форми просування судді по службі та доведено необхідність закріплення окремої процедури призначення діючого судді на посаду у суді вищого рівня, а також - повноважень Вищої ради правосуддя у зв'язку із просуванням судді по службі;

*дістали подальшого розвитку:*

- поняття публічної служби, визначено поняття та ознаки публічної служби в судах та здійснено її класифікацію: суддівська служба (служба на посаді судді); адміністративна служба; патронатна служба; спеціалізована служба (служба на посадах співробітників Служби судової охорони, яка передбачає присвоєння спеціальних звань);

- система суб'єктів кадрового забезпечення національної судової системи та здійснено систематизацію суб'єктів кадрового забезпечення діяльності судів за критеріями: здійснювані функції; положення по відношенню до суду; форма прийняття рішень;

- категорія «акти суб'єкта публічної влади», визначено особливості такого акта щодо актів суб'єктів кадрового забезпечення судів у адміністративно-правовому вимірі.

**Практичне значення отриманих результатів** полягає в тому, що викладені в роботі положення та висновки можуть бути використані:

- у *правотворчій діяльності* – отримані результати можуть бути використані для подальшого розвитку правового регулювання кадрового забезпечення діяльності судів, у правозастосовному процесі – з метою подолання існуючих недоліків правового регулювання;

- у науковій діяльності – результати дослідження складатимуть теоретичне підґрунтя для розвитку наукових досліджень опрацьованих категорій;

- у навчальному процесі – авторський науковий підхід та окремі авторські наукові позиції можуть бути використані при викладанні навчальних дисциплін «Адміністративне право», «Організація судових та правоохоронних органів», а також для вдосконалення навчально-методичного забезпечення інших навчальних дисциплін адміністративно-правового спрямування та у сфері судоустрою (Довідка про впровадження Класичного приватного університету від 20.09.2023).

**Особистий внесок здобувача.** Дисертація є самостійним завершеним дослідженням. У дисертації наукові ідеї та розробки співавторів не використовувалися. Наукові результати, розробки, висновки та рекомендації, які викладені в роботі і виносяться на захист, одержані автором особисто. Обсяг особистого внеску автора у роботах, опублікованих у співавторстві, наведений у переліку опублікованих праць. Авторський внесок до статті Sopilko I., Timush D., Vynohradova A., Zubko Y., & Gordieiev V. (2022). Guarantees of an independent tribunal in administrative proceedings in the context of the implementation of the human right to a fair trial. CUESTIONES POLÍTICAS. Vol.º40 Nº74 (2022): 456-473. <https://doi.org/10.46398/cuestpol.4074.25> (*Web of Science*) складає 20%.

**Апробація матеріалів дисертації.** Основні теоретичні положення й висновки дисертації обговорювались на засіданні кафедри цивільного, адміністративного та фінансового права Класичного приватного університету та кафедри конституційного і адміністративного права Національного авіаційного університету, трьох міжнародних та одній національній науково-практичних конференціях: The 6th International scientific and practical conference «Innovations and prospects of world science» (2-4 лют. 2022, Vancouver, Canada); Актуальні питання реформування правової системи в сучасному суспільстві (1-2 квіт. 2022, м. Львів); The 12 th International scientific and practical conference “International scientific innovations in human life”(8-10 черв. 2022, Manchester, United Kingdom); XXXII Міжнародна наукова конференція здобувачів вищої освіти і молодих учених «НАУКА І ВИЩА ОСВІТА» (8 лист. 2023, м. Запоріжжя).

**Публікації.** Основні наукові положення та результати дисертаційного дослідження висвітлено у 9 публікаціях, одна з яких опублікована у виданні, що включене до міжнародної наукометричної бази Emerging Sources Citation Index (ESCI) by Web of Science, 4 статті в наукових фахових виданнях України, 1 стаття у зарубіжному науковому виданні та трьох тез доповідей на науково-практичних конференціях.

**Структура та обсяг дисертації.** Дисертація складається з анотації, вступу, трьох розділів, що охоплюють сім підрозділів, висновків, списку використаних джерел та додатку. Загальний обсяг дисертації становить 258 сторінок, із них обсяг основного тексту – 206 сторінок. Кількість використаних у дисертації джерел налічує 289 найменувань, розташованих на 33 сторінках. Додаток складає 7 сторінок.

## РОЗДІЛ 1.

### ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ОСНОВИ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ СУДІВ В УКРАЇНІ

#### 1.1. Сутність адміністративно-правових засад кадрового забезпечення діяльності судів у науковій думці

Формування наукового підходу щодо визначення і характеристики адміністративно-правових засад кадрового забезпечення діяльності судів передбачає поглиблене дослідження наукової думки вчених, які аналізували проблеми сутності і змісту адміністративно-правових засад (що дозволить окреслити межі наукового пошуку), загальне поняття «кадрове забезпечення» та питання щодо обґрунтування його видові поняття залежно від предмету наукового аналізу. У той же час такий широкий підхід до визначення поняття «кадрове забезпечення діяльності судів» має бути конкретизований предметом наукового пошуку, що визначає необхідність врахування напрацювань тільки тими дослідженнями, які стосуються проблем кадрового забезпечення у системі державної служби та проблем формування суддівського корпусу. Необхідність обмеження виділеними напрямками наукового аналізу визначена особливостями організації діяльності та функціонування судів, що виявляються, в тому числі – у суб'єктному складі відповідних відносин, визначених Конституцією України [91], Законом України «Про судоустрій і статус суддів» [217].

Судоустрій в Україні будується за принципами територіальності й спеціалізації та визначається законом (ст.125 Конституції України). Законом України «Про судоустрій і статус суддів» перелік конституційно визначених принципів побудови судоустрою в Україні доповнений принципом інстанційності (ч.1 ст.17 Закону України «Про судоустрій і статус суддів»).

Верховний Суд є найвищим судом в системі судоустрою (ч.3 ст.125 Конституції України, ч.2 ст.17 Закону України «Про судоустрій і статус суддів»).



Він виконує функцію «суду права», а не «факту» [136]. Верховний Суд розглядає спори, які мають найважливіше (принципове) значення для суспільства та держави. Тим самим Верховний Суд за допомогою загальної правозастосовчої діяльності дозволяє досягнути індивідуального блага з урахуванням того, що людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю. призначення Верховного Суду як найвищої судової установи в Україні - це, у першу чергу, сформувати обґрунтовану правову позицію стосовно застосування всіма судами у подальшій роботі конкретної норми матеріального права або дотримання норми процесуального права, що була неправильно використана судом і таким чином спрямувати судову практику в єдине і правильне правозастосування (вказати напрямок у якому слід здійснювати вибір правової норми); на прикладі конкретної справи роз'яснити зміст акта законодавства в аспекті його розуміння та реалізації на практиці в інших справах з вказівкою на обставини, що потрібно враховувати при застосуванні тієї чи іншої правової норми, але не нав'язуючи, при цьому, нижчестоящим судам результат вирішення конкретної судової справи [260].

Крім Верховного Суду систему судоустрою складають місцеві суди, апеляційні суди, а також вищі спеціалізовані суди, які діють для розгляду окремих категорій справ (ч.3 ст.17 Закону України «Про судоустрій і статус суддів»). Вищими спеціалізованими судами є: Вищий суд з питань інтелектуальної власності, Вищий антикорупційний суд (ч.2 ст.31 Закону України «Про судоустрій і статус суддів»).

Важливою з позицій визначення меж дослідницької розвідки питань кадрового забезпечення є норми ст.ст.127-129 Конституції України, якими закріплено конституційно-правовий статус судді і передбачено особливе призначення його діяльності – здійснення функції правосуддя, що визначає його права, обмеження й заборони, гарантії незалежності діяльності.

Хоча структурно норми, якими визначено конституційно-правовий статус суддівського самоврядування, Вищої ради правосуддя, прокуратури, адвокатури включені до складу Розділу VIII «Правосуддя» Конституції України, ці суб'єкти

здійснюють інші функції, відмінні від функції суду. Так, суддівське самоврядування діє з метою «захисту професійних інтересів суддів та вирішення питань внутрішньої діяльності судів» (ст.130-1 Конституції України). Повноваження Вищої ради правосуддя щодо кадрового забезпечення діяльності судів стосується: внесення Президенту України подання про призначення судді на посаду (ст.128, п.1 ч.1 ст.131 Конституції України), ухвалення рішення про звільнення судді з посади (п.4 ч.1 ст.131 Конституції України), ухвалення рішення про ротацію суддів (переведення судді з одного суду до іншого)( п.8 ч.1 ст.131 Конституції України) та інш. Призначення функціонування Вищої ради правосуддя щодо, зокрема «формування добросовісного та високопрофесійного корпусу суддів» передбачене ч.1 ст.1 Закону України «Про Вищу раду правосуддя» [148]. Прокуратура здійснює функції, реалізація яких передбачає їх участь у судовому процесі: щодо підтримання публічного обвинувачення, щодо організації і процесуального керівництва, щодо представництва інтересів держави в суді (ст.131-1 Конституції України). Адвокатура діє тільки для надання професійної правничої допомоги (ст.131-2 Конституції України).

Врахування конституційно-правового статусу суддівського самоврядування, Вищої ради правосуддя, прокуратури та адвокатури дозволяє зазначити, що при розгляді питання щодо кадрового забезпечення діяльності судів до переліку суб'єктів кадрового забезпечення має бути включено тільки Вищу раду правосуддя. Поряд із цим, слід вказати статтю 128 Конституції України, якою закріплено повноваження Президента України щодо призначення на посаду судді.

Конституційно-правовий статус Конституційного Суду України визначений Розділом XII Конституції України. Порядок організації та діяльності Конституційного Суду України, статус суддів Суду, підстави і порядок звернення до Суду, процедура розгляду ним справ і виконання рішень Суду визначаються Конституцією України та законом (ст.153 Конституції України). Особливий правовий статус Конституційного Суду України обумовлює необхідність окремого дослідження питань його кадрового забезпечення.

З метою формування теоретичного підґрунтя окреслення предмету наукового пошуку доцільно звернутись до наукових напрацювань, присвячених правовому статусу суду. І.Є. Марочкін формулює важливу тезу про збереження судом особливого статусу органу державної (судової) влади, незалежно від виду правовідносин, в які він вступає – матеріально-правові чи процесуально-правові. Вчений відзначає основне завдання суду – забезпечення дотримання (збереження) режиму законності й верховенства права у суспільстві. Ця мета, підкреслював І.Є. Марочкін «акумулюється основною функцією суду – розв'язання правових конфліктів у режимі здійснення правосуддя» [245, с. 356-359].

С.В. Прилуцький визначає суд як єдиний суб'єкт, який здійснює судову владу притаманними тільки йому правовими можливостями впливу на поведінку людей і соціальні процеси. Вчений надає визначення судової влади, посиляючись на навчальний посібник «Порівняльне судове право», підготовлений за редакцією І.Є. Марочкіна та Л.М. Москвич (2008 р.), а також підручник «Організація судових та правоохоронних органів» за редакцією І.Є. Марочкіна, Н.В. Сібільової (2008 р.). Судова влада визначена як специфічна гілка єдиної державної влади, яка має власну виключну компетенцію щодо розгляду юридично значущих справ, що мають правові наслідки і реалізуються виключно конституційними органами (судами) у межах закону та спеціальних (судових) процедур [140, с. 97].

І.Є. Марочкін наводить узагальнює існуючі наукові підходи щодо визначення терміну суд: 1) як орган, наділений повноваженнями щодо реалізації одного з видів державної влади – судової; 2) як конкретна судова установа, яка має додаткові характеристики, що уточнюють, індивідуалізують його і визначають територіальну та предметну юрисдикцію (тобто як елемент судової системи); 3) ідентичне процесуальному поняттю «судове засідання» або «склад суду» (тобто як учасник судово-правових, процесуальних відносин) [245, с. 327].

У юридичних енциклопедичних виданнях вказано значення термінів «суд», «судова система», «суд, утворений згідно з законом». Так, зміст терміну «суд» розкрито як орган держави для здійснення правосуддя. Під цим терміном також розуміється процес судочинства. Підкреслено здійснення судом своїх функцій від

імені держави та визначення Конституцією, законодавством про судоустрій і статус суддів, процесуальними законами та іншими законодавчими актами структури, повноважень і процесуальних правил діяльності суду [36, с. 886]. Судову систему визначено як сукупність усіх судів держави, що здійснюють правосуддя. До судової системи належать суди загальної юрисдикції та Конституційний Суд України, який є єдиним органом конституційної юрисдикції [249, с. 319]. Термін «суд, утворений згідно із законодавством» розкрито у значеннях: 1) судового органу, сформованого на підставах та у порядку, передбаченому законодавством; 2) у широкому розумінні – вираз організаційного принципу судової влади – принципу законності побудови судової системи; 3) елемент права на суд, закріпленого ст.6 КЗПЛ 1950 та розтлумачене практикою ЄСПЛ. КЗПЛ визначає суд як орган, що характеризується у матеріальному аспекті своєю роллю щодо відправлення правосуддя. Суд, утворений згідно із законом, впливає із: вказівки на існування в країні певних судів (конкретного рівня або спеціалізації) в конституції та спеціальних законах; закріплення законом підстав і процедури створення, реорганізації або ліквідації суду; встановлення на рівні нормативного акта видів спеціалізації, компетенції, рівнів судової системи, структури судів, їх матеріально-технічного та організаційного забезпечення [35, с. 812].

Т.А. Цувіна вказує про неодноразово висловлену позицію Європейським судом з прав людини стосовно вимоги п. 1 ст. 6 Конвенції про захист прав людини та основоположних свобод про те, що суд має бути «встановлений законом». Дотримання такої вимоги «відбиває принцип верховенства права, який є невід'ємною складовою системи захисту, встановленої ЄКПЛ та Протоколами до неї. Вчена відзначає зв'язок цієї вимоги із «іншими важливими вимогами ст. 6 ЄКПЛ, а саме незалежністю та неупередженістю суду, які у сукупності відбивають той рівень довіри, який суди мають викликати в суспільстві». Т.А. Цувіна, виходячи з аналізу рішень ЄСПЛ, зазначає, що «Суд, який не є створеним відповідно до намірів законодавця, обов'язково буде позбавлений легітимності, необхідної у демократичному суспільстві для вирішення правових спорів». Вчена виділяє наступні складові поняття «суд, встановлений законом»: інституційну,

процесуальну, компетенційну. Інституційна складова відображає «судоустрійний аспект та передбачає створення відповідного суду, набуття особою статусу судді та перебування на посаді судді відповідно до норм національного законодавства. Процесуальна складова «суду, встановленого законом» відбиває правомірність участі кожного конкретного судді у розгляді відповідної справи. Компетенційна складова відбиває, з одного боку, правильне застосування правил юрисдикції, а з іншого – використання судом при розгляді та вирішенні справ виключно повноважень, передбачених процесуальним законодавством» [264, с. 137-138, 141; 277; 278; 279; 281; 282; 283; 284; 285]. Висновки, сформульовані Т.А. Цувіною та положення відповідних рішень ЄСПЛ, дозволяють розкрити зміст поняття «суд, встановлений законом», із врахуванням позицій ЄСПЛ та авторського погляду на місце і значення суду у системі органів державної влади (про що свідчить виділення вченою, зокрема, інституційної складової цього поняття).

Отже, у практиці Європейського суду з прав людини, наукових поглядах вчених підкреслено особливий правовий статус суду у системі органів державної влади, відмінне від інших органів державної влади призначення щодо здійснення правосуддя та наділення виключною компетенцією. Важливими ідентифікуючими ознаками суду є закріплення його належності до окремої судової гілки влади Основним Законом, суто публічно-владний характер діяльності, що здійснюється у межах встановлених процесуальним законом процедур, наявність правових наслідків реалізації судової юрисдикції, що забезпечується примусовою силою держави. Врахування положень, сформульованих вченими, у першу чергу, І.Є. Марочкіним, С.В. Прилущьким, дозволяє обмежити підхід до вивчення проблеми кадрового забезпечення визначенням суду у його інституційно-правовому значенні суб'єкта здійснення судової влади, окремого органу державної влади, що належить до судової гілки влади.

Дослідження норм Конституції України, Закону України «Про судоустрій і статус суддів» дозволило: 1) окреслити межі наукового аналізу питаннями, які стосуються кадрового забезпечення судів, які віднесені до елементів судочинства (місцеві, апеляційні суди, вищі спеціалізовані суди, Верховний Суд); 2) виділити

Вищу раду правосуддя як суб'єкт, що здійснює кадрове забезпечення діяльності судів із конституційно-правовим статусом; 3) вказати про конституційно-правовий статус Президента України як суб'єкта, що здійснює призначення на посаду судді.

Серед проблем, які потребують дослідницької розвідки, встановлено необхідність розкриття підходу щодо визначення адміністративно-правових засад та його конкретизації із врахуванням предмету дослідження - кадрове забезпечення діяльності судів.

У наукових роботах дослідників окремих проблем розвитку науки адміністративного права обґрунтовані авторські підходи до розкриття сутності категорії «адміністративно-правові засади».

Т.С. Голоднова пропонує визначати адміністративно-правові засади стосовно управління військовим майном через сукупність адміністративно-правових відносин та підкреслює спрямованість таких засад на «визначення основних напрямів, принципів, завдань, методів та форм і засобів здійснення контролю у сфері управління військовим майном» [55, с. 112-113]

І.О. Личенко пропонує визначати адміністративно-правові засади публічного управління як керівні начала його нормативно-правового врегулювання, інституційної визначеності суб'єктів його реалізації та їх адміністративно-правового статусу, здійснення правореалізаційної діяльності у цій сфері. До основоположних адміністративно-правових засад публічного управління запропоновано віднести «адміністративно-правові засади реалізації публічного адміністрування, організації діяльності органів влади, оптимізації управлінських процедур, реалізації адміністративно-сервісної діяльності» [101, с. 40].

Порівнюючи наведені Т.С. Голоднвою та І.О. Личенко підходи до визначення адміністративно-правових засад із врахуванням обраного дослідницями предмету наукового пошуку можна зробити висновок про відсутність суперечностей між ними, враховуючи визнання належності до таких засад категорій, які відображають адміністративно-правову природу відносин у межах яких здійснюється дослідження (принципи, завдання, форми, методи, процедури та інш.), а також цілеспрямований характер діяльності та її

урегульованість нормами адміністративного права, що відповідає сутності адміністративно-правових засад.

В.С. Декаленко, досліджуючи проблеми адміністративно-правового забезпечення формування кадрів для судів України, обґрунтовує поняття «адміністративно-правове забезпечення формування кадрів для судів України» як діяльності держави щодо створення належних правових та організаційних умов відбору персоналу, підготовки якісних кадрів для судових органів, шляхом встановлення відповідного нормативно-правового та організаційного забезпечення проходження служби». Під терміном «організація кадрового забезпечення судів України» дослідниця пропонує 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 [59, с. 7]. У висновках В.С. Декаленко розкриває поняття адміністративно-правових засад кадрового забезпечення судів України як сукупності законодавчих та підзаконних правових актів, що регламентують різні аспекти даного напрямку в діяльності судових органів України. Такий підхід розвинений В.С. Декаленко у класифікації нормативно-правових актів за критеріями: 1) обсяг приписів, ступінь і характер 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) [59, с. 14]

Привертає увагу підхід В.С. Декаленко щодо визначення поняття адміністративно-правового забезпечення формування кадрів шляхом відображення

у ньому забезпечувальній ролі держави при формуванні кадрів для судів. Такий підхід заслуговує на підтримку, враховуючи відображення у ньому фактично двох напрямків участі держави у формуванні суддівського корпусу: шляхом нормотворення, що дозволяє легалізувати необхідні правила поведінки, а також через організацію відповідної діяльності. Поряд із цим дослідниця при розкритті змісту такої діяльності держави ототожнює умови формування суддівського корпусу і проходження служби, що не може бути підтримано беззаперечно. Крім того, використання загальної категорії «держава» як суб'єкта створення умов формування корпусу суддів сприймається у широкому значенні і потребує конкретизації. Щодо визначення адміністративно-правових засад кадрового забезпечення судів України суто з позицій обсягу нормативно-правових актів різної юридичної сили та спрямованості, доцільно вказати про те, що, хоча він і може бути охарактеризований як авторський, проте його можна назвати «вузьким».

Широкий підхід щодо визначення адміністративно-правових засад пропонує Ю.М. Кириченко, яка досліджує адміністративно-правові засади діяльності органів місцевого самоврядування. Дослідниця пропонує визначати їх «з позицій регулюючої функції держави щодо реалізації територіальною громадою права вирішувати питання місцевого значення в межах Конституції та законів України, шляхом нормативного закріплення їх функціонування, а також делегування відповідних публічно-владних повноважень, із наділенням органів місцевого самоврядування відповідним адміністративно-правовим інструментарієм, необхідним для вирішення ключових проблем соціально-економічного розвитку територій та задоволення потреб-інтересів місцевих спільнот» [82, с. 5]. По суті, на думку Ю.М. Кириченко, категорія «адміністративно-правові засади» стосовно органів місцевого самоврядування має позначати цілеспрямовану діяльність уповноважених суб'єктів щодо вирішення питань місцевого значення, що передбачає наділення їх нормами адміністративного права відповідною компетенцією. Щоправда у наведеному Ю.М. Кириченко визначенні застосовано термін «адміністративно-правовий інструментарій», а суб'єктом вказано «територіальну громаду» та «органи місцевого самоврядування». Доцільно також



виділити достатньо неоднозначне твердження про регулюючу функцію держави за допомогою якої територіальна громада може вирішувати питання місцевого значення. Слід вказати і про дискусійний характер визначення Ю.М. Кириченко поняття «принципи діяльності органів місцевого самоврядування як суб'єктів адміністративного права», яке дослідниця пропонує визначати через категорію «засади». Так, вказані принципи пропонується визначати як «законодавчо зафіксовані нормами вітчизняного та міжнародного законодавства об'єктивно обумовлені природою публічної влади, стержневі, відносно стабільні, науково обґрунтовані засади, які, з одного боку, визначають організаційну структуру, соціальну спрямованість і основні властивості місцевого самоврядування як багатокомплексного соціально-правового явища, а з іншого, – які на протязі тривалого часу не зазнають суттєвих змін, і визначають характер і зміст нормотворчої і правозастосовчої діяльності виконавчих і представницьких органів місцевого самоврядування як суб'єктів адміністративних правовідносин» [82, с. 6].

У наведених положеннях дослідників щодо визначення категорії «адміністративно-правові засади» із врахуванням предмету наукового аналізу відображено авторські наукові підходи, які, попри їх дискусійний характер, спонукають до подальшого вивчення проблеми обґрунтування підходу щодо розкриття сутності зазначеної категорії. Зокрема, формулювання Ю.М. Кириченко поняття «принципи» щодо діяльності органів місцевого самоврядування як суб'єктів адміністративного права через використання базової категорії «засади» ілюструє необхідність подальшого пошуку у напрямку визначення різниці між категоріями «засади» і «принципи».

У юридичних енциклопедичних виданнях розкрито значення категорій «основоположні принципи права», «принципи адміністративного права».

Основоположними принципами права названі найбільш важливі, фундаментальні вимоги, на яких ґрунтується право як соціальний регулятор. Серед ознак таких принципів виділено, у першу чергу, їх праворозуміння як безпосереднього виразу, уособлення загальнолюдських суспільних цінностей спрямований на їхнє утвердження, забезпечення й захист, дозволяють відтворити

їх при формуванні та дії права [33, с. 391] В цьому визначенні категорії «основоположні принципи права» привертає увагу підхід щодо розкриття їх сутності як загальних вимог, що мають суспільне значення та відображають загальнолюдські цінності. Врахування такого підходу дозволяє вказати про широкий, всеохоплюючий характер зазначеної категорії, її ширше значення, порівняно із значенням категорії «адміністративно-правові засади», яка відображає, насамперед, її галузеву належність.

Сутність категорії «принципи адміністративного права» розкривається у значенні основних універсальних фундаментальних положень, покладених в основу галузі та є підставою розгортання наукових та нормотворчих процесів. Підкреслено їх первинний характер та важливість як положень, що створюють передумови для формування і розвитку науки адміністративного права, ефективної нормотворчості та дієвого правозастосування [34, с. 736].

Отже, категорія «принцип» у її загально юридичному та галузевому адміністративно-правовому значенні охоплює за змістом найбільш значимі у соціально-правовому сенсі правові вимоги та положення. Визначення принципів адміністративного права передбачає їх праворозуміння як базових фундаментальних положень, які складають (позначають, відображають) основи (засади) регулювання адміністративних правовідносин.

При формулюванні поняття «адміністративно-правові засади кадрового забезпечення діяльності судів» мають бути враховані неконфліктні та достатньо суголосні підходи до визначення категорії «адміністративно-правові засади» (щоправда із врахуванням предмету дослідження) Т.С. Голоднової та І.О. Личенко, які пропонували врахувати у відповідних визначеннях, насамперед, адміністративно-правову природу відносин, у межах яких здійснюється діяльність, що досліджується, та її цілеспрямований характер. Разом з тим, необхідно зазначити, що відносини у сфері кадрового забезпечення діяльності судів мають полігалузевий характер, а їх дослідження у межах науки адміністративного права передбачає виділення та розкриття змісту базових положень, які відображають специфіку адміністративно-правового регулювання. Слід, у цьому сенсі, врахувати

і загальне визначення принципів адміністративного права як загальної категорії, що має первинний, правоутворюючий щодо науки адміністративного права характер. Такий підхід до розкриття сутності адміністративно-правових засад (врахування полігалузевого характеру правового регулювання відносин у сфері кадрового забезпечення діяльності судів, визначення базової категорії «принципи адміністративного права», що охоплює за змістом універсальні положення, в яких відображено сутність адміністративно-правового регулювання) дозволяє спрямувати наукову розвідку щодо вивчення предмету дослідження у сферу пошуку, притаманну науці адміністративного права, уникаючи ризику методологічних помилок, пов'язаних із використанням базових категорій і підходів суміжних юридичних галузевих наук.

Таким чином, адміністративно-правові засади кадрового забезпечення діяльності судів мають досліджуватись на основі сприйняття їх як правовідносин, що мають базовий характер для здійснення вказаного забезпечення, розкривають його сутність та цілеспрямований характер.

Наступним є питання щодо визначення терміну «кадрове забезпечення». Звернення до інформації, поданої у Національній репозитарії академічних текстів, дозволило виділити 62 роботи, виконані на рівні дисертаційних досліджень, в яких аналізуються окремі аспекти кадрового забезпечення [122]. Серед них – роботи з економіки (Н.Л. Ющенко, 2002 р.; О.І. Кір'ян, 2002 р.; Р.Патора, 2002 р.; Н.В. Бунтова, 2008 р.; О.Ю. Лащенко Олена Юріївна, 2010 р.; В.М. Гельман, 2021 та інш); соціальної медицини (С.Г. Саксонов, 2019 р.); фізичної культури і спорту (Л.Я. Чеховська, 2020 р.); державного управління (В.Я. Яцуба, 1999 р.; Р.В. Власенко, 2016 р.); публічного управління та адміністрування (Мосумова Айнура Кярам кізі, 2021 р.); історії України (Є.М. Стрижак, 2008 р.); теорії та історії держави і права (М.Г. Любар Микола Григорович, 2004 р.); адміністративного права (А.П. Павлов, 2001; О.Г. Боднарчук, 2009 р.; В.О. Кудря, 2011 р.; Н.А. Дубина, 2012 р.; Кагановська Тетяна Євгеніївна, 2012 р.; О.М. Лагнюк, 2015 р.; І.О. Чухлебов, 2017 р.; А.В. Бабінська, 2021 р.; В.В. Серединський, 2020 р.; А.В. Шевченко, 2021 р.; В.О. Тимошенко, 2021 р. та інш.); трудове право (А.В.

Андреев, 2019 р.); судоустрою, прокуратури, адвокатури (В.В. Сухонос, 1999 р. та інш.). Слід зазначити, що науковими роботами наведених авторів не вичерпується коло досліджень, в яких аналізуються також проблеми кадрової роботи, реалізації кадрової політики. Поряд із цим, узагальнення переліку наведених робіт свідчить про те, що переважна їх більшість виконана у галузі науки адміністративного права, а серед дисертаційних досліджень з адміністративного права, в яких аналізуються проблеми кадрового забезпечення, переважають роботи, предмет яких стосується органів внутрішніх справ, Національної поліції (10 робіт або 14,5%).

У дисертаційних дослідженнях, виконаних у галузі адміністративного права, категорія «кадрове забезпечення» розглядається у широкому значенні організаційної, правозабезпечувальної, правовиховної, фінансово-економічної діяльності цілеспрямованого характеру щодо планування, прогнозування потреби у кадрах, їх підготовки, забезпечення законності та соціального захисту.

Так, Н.А. Дубина пропонує визначати кадрове забезпечення органів внутрішніх справ як «комплекс спеціальних, повторюваних, активних, творчих дій уповноважених посадових осіб, які спрямовані на реалізацію заходів організаційного, освітнього, економічного та управлінського характеру, змістом яких є забезпечення: а) потреби органів та підрозділів внутрішніх справ у високопрофесійних кадрах певної кваліфікації, здатних вирішувати поставлені завдання; б) прогнозування та планування підготовки кадрів; в) професійної підготовки особового складу; г) законності та дисципліни; д) соціально-правового захисту працівників та членів їх сімей; е) формування професійно-етичних та морально-психологічних якостей в особового складу; ж) організації індивідуально-виховної та психологічної роботи» [65, с. 4].

Т.Є. Кагановська у своїй докторській дисертації визначає кадрове забезпечення державного управління «як підзаконна, юридична владна діяльність уповноважених суб'єктів (суб'єктів кадрового забезпечення), спрямовану на формування кадрового складу державних органів здатного забезпечити виконання функцій цього органу та реалізацію його компетенції». При визначенні сутності кадрового забезпечення у державному управлінні підкреслено його

адміністративно-правову природу шляхом відображення ознаки урегульованості нормами адміністративного права діяльності уповноважених щодо реалізації кадрової політики держави суб'єктів та вказано мету – забезпечення функціонування державного управління шляхом наповнення організаційних структур системи державного управління відповідними за професією та кваліфікацією кадрами, створення у них мотивації до ефективної праці, організації їх ефективного використання, професійного і соціального розвитку, досягнення раціонального ступеня мобільності персоналу та їх соціального захисту [81, с. 381].

Обґрунтований Т.Є. Кагановською підхід щодо розкриття сутності кадрового забезпечення державного управління ґрунтується на визнанні: а) урегульованості відповідної діяльності нормами адміністративного права; б) суб'єктного складу такої діяльності, який передбачає її здійснення тільки уповноваженим суб'єктом; в) меж компетенції зазначеного суб'єкта – реалізація державної кадрової політики; г) спрямованості діяльності – формування професійного персоналу, його ефективне використання та усебічних розвиток й соціальний захист.

П.В. Євдокімов, досліджуючи проблему сутності адміністративно-правового регулювання реалізації кадрового забезпечення в органах публічної адміністрації в Україні, формулює підхід до визначення сутності кадрового забезпечення дотичний до підходу, обґрунтованому Т.Є. Кагановською. Так, на думку П.В. Євдокімова «сутність кадрового забезпечення полягає в урегульовані нормами адміністративного права діяльності уповноважених суб'єктів з реалізації кадрової політики держави з метою забезпечення функціонування публічного управління, яке здійснюється в умовах ринкової економіки з урахуванням демократичних засад побудови нашої держави, зважаючи на пріоритет забезпечення прав, свобод і законних інтересів особи, шляхом наповнення організаційних структур системи публічного управління відповідними за професією та кваліфікацією кадрами, створення в них мотивації до ефективної діяльності, організації їх ефективного використання, професійного та соціального розвитку, досягнення раціонального ступеня мобільності, а також соціального захисту персоналу» [67, с. 2, с. 191].

Порівняння визначень, сформульованих Т.Є. Кагановською у своїй докторській дисертації у 2012 році та П.В. Євдокімова у кандидатській дисертації у 2020 році, дозволяє зазначити про відсутність їх змістовних протиріч та фактичне продовження за змістом положень, сформульованих Т.Є. Кагановською щодо кадрового забезпечення державного управління, у роботі П.В. Євдокімова щодо кадрового забезпечення в органах публічної адміністрації.

Поряд із цим викликають зацікавленість положення, сформульовані П.В. Євдокімовим щодо складових функціональної структури кадрового забезпечення, до якої включені, по суті, усі аспекти процедур рекрутингу (добору та відбору на службу), проходження служби, соціальних і правових гарантій та припинення служби. Серед таких складових названо: «- визначення організаційних та правових основ кадрової політики в державі; - підготовка кадрів та підбір кадрів (планування та визначення кількості працівників і ступеня їх підготовки, робота з резервом); - прийняття на державну службу (визначення способів зайняття посад; розстановка кадрів); - проходження служби (адаптація кадрів); - оцінювання оплати праці та мотивації кадрів, соціальне забезпечення кадрів; - використання потенціалу людських ресурсів; - робота з резервом; - забезпечення службового просування кадрів; - оцінка (контроль) кадрів; - зміцнення законності та службової дисципліни в діяльності кадрів (виховання кадрів); - професійна підготовка та підвищення кваліфікації кадрів); - припинення державної служби (соціальне забезпечення кадрів; звільнення кадрів; робота з ветеранами)» [67, с. 30-31]. Крім функціональної, виділено організаційну структуру кадрового забезпечення, яку, на думку П.В. Євдокімова, «охоплює тих суб'єктів, які безпосередньо пов'язані з виконанням функцій кадрового забезпечення, а також з цією метою і задля її досягнення наділені владно-розпорядчими повноваженнями в цій сфері, тобто організують та контролюють роботу з кадрового забезпечення.» [67, с. 32].

Аналіз положень, запропонованих П.В. Євдокімовим щодо функціональної та організаційної структури кадрового забезпечення в органах публічної адміністрації, свідчить про охоплення ними не лише питань забезпечення кадрами, а й проходження служби та припинення служби. Доцільність такого широкого

підходу викликає певні застереження, наявність яких пов'язана із тією обставиною, що його застосування не дозволяє розмежувати поняття «кадрове забезпечення», «проходження служби», «службова кар'єра», фактично ототожнюючи їх.

Вказане означає необхідність подальшого пошуку підходів до визначення кадрового забезпечення щодо діяльності судів.

Так, підхід Т.Є. Кагановської може бути покладений в основу формулювання поняття кадрового забезпечення діяльності судів, враховуючи публічно-правову природу функціонування системи судів, організаційний, цілеспрямований характер щодо забезпечення кадрами. Разом з тим, врахування специфіки функціонування системи судів, відповідно до Конституції України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР (далі – Конституція України) [91], Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 р. № 1402-VIII (далі – Закон «Про судоустрій і статус суддів») [217], процесуального законодавства [57; 85; 93; 263] визначає необхідність її відображення при формулюванні визначення «кадрове забезпечення діяльності судів».

Відповідно Закону України «Про судоустрій і статус суддів» діяльність щодо здійснення правосуддя здійснює суддя, а розгляд справи може здійснюватися за участю присяжних (ст.15). «Присяжним є особа, яка у випадках, визначених процесуальним законом, та за її згодою вирішує справи у складі суду разом із суддею або залучається до здійснення правосуддя» (ч.1 ст.63 Закону України «Про судоустрій і статус суддів»). Отже, склад суб'єктів щодо яких може бути здійснене кадрове забезпечення особливий і визначений законодавством про судоустрій і статус суддів.

Слід наголосити і про особливий склад суб'єктів, уповноважених чинним законодавством брати участь, здійснювати і організувати процедури кадрового забезпечення діяльності судів: Президент України та Вища рада правосуддя (відповідно ст.128, п.п.1, 4, 8 ч.1 ст.131 Конституції України); Комісія з питань вищого корпусу державної служби в системі правосуддя (ст.29 Закону України «Про Вищу раду правосуддя» [149]); Вища кваліфікаційна комісія суддів України (Глава 3 Закону України «Про судоустрій і статус суддів», ч.2 ст.36 Закону України

«Про Вищу раду правосуддя» ); Громадська рада доброчесності (ст.87 Закону України «Про судоустрій і статус суддів»); Національна школа суддів України (Глава 4 Закону України «Про судоустрій і статус суддів»); Державна судова адміністрація України (щодо надання Вищій раді правосуддя консультативного висновку із рекомендаціями та пропозиціями щодо кількості суддів у суді, відповідно п.12-1 ч.1 ст.152 Закону України «Про судоустрій і статус суддів»).

Таким чином, чинники визначення поняття кадрового забезпечення діяльності судів пов'язані із специфічною сферою судової влади, що диктує наступні особливості: по-перше, правовий статус судів та суддів; по-друге, склад суб'єктів, уповноважених на здійснення кадрового забезпечення діяльності судів; по-третє, повноваження суб'єктів, уповноважених на здійснення судочинства; по-четверте, правовий статус суб'єктів організаційного забезпечення діяльності судів. Так, у першому контексті варто вказати про особливі: джерела врегулювання статусу суду і суддів (Конституція України як акт прямої дії); правові процедури їх діяльності; винятковий характер повноважень щодо здійснення правосуддя. У другому контексті варто відмітити спеціальний характер правового регулювання правового статусу суб'єктів, уповноважених на здійснення кадрового забезпечення діяльності судів, визначення його не тільки Конституцією України, але й такими актами, як Закон України «Про Вищу раду правосуддя», Закон України «Про судоустрій і статус суддів». У третьому контексті варто вказати про застосування до визначення правового статусу суб'єктів, уповноважених на здійснення судочинства як спеціального матеріального, так і процесуального законодавства, що зумовлює особливості й кадрової роботи щодо таких суб'єктів. У четвертому контексті варто вказати про чітке визначення у чинному законодавстві не тільки суб'єктів кадрового забезпечення діяльності судів, але й – суб'єктів, діяльність яких має обслуговуючий характер.

Окреслене дозволяє визначити наступних учасників адміністративно-правових відносин щодо кадрового забезпечення діяльності судів: суб'єкти публічної влади, уповноважені на здійснення функцій кадрового забезпечення діяльності судів; особи, які беруть участь у процедурах набору, а також відбору



щодо таких посад, як суддя, державний службовець, співробітник Служби судової охорони; особи, щодо яких застосовуються процедури звільнення: суддя, державний службовець у суді, співробітник Служби судової охорони.

М.Г. Мельник пропонує формулювати родову категорію «кадрове забезпечення» щодо діяльності судів та уточнити її у видових категоріях, які стосуються кадрового забезпечення формування та функціонування окремих категорій персоналу органів, що належать до судової гілки влади. Дослідник розглядає кадрове забезпечення діяльності судів як сукупність процедур, пов'язаних із гарантуванням реалізації вимоги професійності персоналу судів, а саме – суддів, працівників апарату судів та інших [106, с. 11-12].

Підхід М.Г. Мельника може і має бути врахований при обґрунтуванні наукового підходу щодо визначення поняття «кадрове забезпечення діяльності судів», виходячи з відображення у ньому особливостей категорій персоналу судів, які становлять не тільки судді, а й працівники апарату судів. Поряд із цим дослідник, формулюючи родову категорію, залишає перелік категорій персоналу відкритим, що впливає з визнання доцільності віднесення до них тих, які належать до органів судової влади (на момент опублікування у 2011 році цитованої статті М.Г. Мельником до них віднесено суди загальної юрисдикції, суд конституційної юрисдикції, Вищу кваліфікаційну комісію суддів України, Національну школу суддів України, Державну судову адміністрацію України). Підхід дослідника на визначення кадрового забезпечення діяльності судів можна назвати широким, враховуючи включення до нього не тільки судів, а й органів, які забезпечують реалізацію кадрової політики у сфері судочинства. Разом з тим, звуження та конкретизація предмету наукового дослідження передбачає обмеження проблеми кадрового забезпечення діяльністю судів, система яких визначена Конституцією України, Законом України «Про судоустрій і статус суддів».

Дослідниця адміністративно-правового аспекту кадрового забезпечення судів загальної юрисдикції О.М. Лагнюк одним із завдань обирає визначення сутності і змісту категорій «кадрова політика щодо забезпечення діяльності судів загальної юрисдикції» та «кадрове забезпечення судів загальної юрисдикції». Зміст

першої категорії розкривається широко і передбачає охоплення ним складової державної політики, яка стосується розробки організаційних принципів роботи з людьми, безперервного формування кадрового складу та його раціонального використання, а також створення умов для розвитку кадрового потенціалу судової влади з метою її належного функціонування, забезпечення позитивного іміджу, ефективного здійснення правосуддя. Щодо категорії «кадрове забезпечення судів загальної юрисдикції», запропоновано таким вважати «нормативно врегульовану діяльність органів державної влади, органів місцевого самоврядування, органів суддівського самоврядування, їх посадових осіб, органів у системі судоустрою України (ВРЮ та ВККСУ) щодо комплектування судів необхідною кількістю професійних кадрів, які відповідають встановленим вимогам, здійснення їх ефективного добору, призначення, навчання, виховання, використання, вивільнення та вирішення інших питань кадрового забезпечення судів загальної юрисдикції» [97, с. 4, с. 7, с. 15-16].

Повертаючись до визначення державної кадрової політики, слід навести положення, сформульовані М.В. Ковалівим щодо її основних пріоритетів. Такими пріоритетами визначені ті, які спрямовані на забезпечення: державних органів кадрами; високого професіоналізму, культури і моральності працівників; ефективного використання кадрового потенціалу; оптимального поєднання наступності (спадковості) кадрів з їхньою змінністю; службового посунання по службі. Кінцевою метою кадрової політики визначене формування професійного, стабільного і збалансованого, згідно з необхідними параметрами, трудового корпусу, здатного ефективно, гнучко і послідовно забезпечувати здійснення завдань і функцій держави [84, с. 215-216]. Отже, поняття державної кадрової політики передбачає визнання її широкого значення.

Обґрунтовані О.М. Лагнюк підходи щодо визначення кадрової політики та кадрового забезпечення судів загальної юрисдикції заслуговують на підтримку в цілому, враховуючи їх формування на засадах використання наукового підходів «від загального до конкретного» та співвідношення спільного і частки. Дійсно кадрове забезпечення судів загальної юрисдикції виступає складовою кадрової

політики і ті підходи, які визначені кадровою політикою, позначаються на формуванні та вдосконаленні чинного законодавства у сфері кадрового забезпечення зазначених судів. Привертає увагу і включення до змісту кадрового забезпечення судів загальної юрисдикції процедур вивільнення кадрів. Поряд із цим складно визначити коло тих відносин, які стосуються кадрового забезпечення судів загальної юрисдикції, оскільки дослідниця залишає відкритим перелік відповідних питань, використовуючи слово «інший» стосовно них. За таких обставин виникає необхідність надання додаткових пояснень авторки щодо належності (чи неналежності) проходження служби до «інших питань кадрового забезпечення судів загальної юрисдикції» (за визначенням О.М. Лагнюк). Крім того поза увагою авторки залишились такі категорії працівників судів як державні службовці та співробітники Служби судової охорони, які мають спеціальні звання, наявність яких передбачена Законом України «Про судоустрій і статус суддів».

А.В. Шевченко, досліджуючи у своїй докторській дисертації адміністративно-правове забезпечення кадрової роботи в судовій системі України, обґрунтовує поняття «кадрові процедури», під яким пропонує розуміти «рішення, що мають своє відображення у відповідних документах організаційного чи розпорядчого характеру тощо. Оскільки кадрові процедури охоплюють низку рішень від добору до звільнення, у межах цього дослідження запропоновано зупинитися на ретроспективі здійснення, власне, добору як основної кадрової процедури та деяких інших, як-от: призначення, проведення атестації, встановлення кваліфікаційних класів, звільнення.» [268, с. 10].

Аналізуючи сутність і зміст запропонованого А.І. Шевченко поняття «кадрові процедури» можна відзначити, що дослідниця пропонує охопити ним усі послідовні дії, пов'язані із формуванням кадрів судів (суддів, державних службовців апарату суду, а також помічників суддів [268, с. 8]), проходження служби, звільнення. Такий підхід заслуговує на підтримку, а його врахування дозволяє зазначити про ширший зміст категорії «кадрові процедури», порівняно із категорією «кадрове забезпечення».

О.В. Ул'яновська у своїй докторській дисертації, присвяченій юридичній характеристиці адміністративно-правових засад реалізації права на судовий захист в Україні, обґрунтовує визначення кадрового забезпечення діяльності судів як сукупності адміністративних правовідносин, які пов'язані із прогнозуванням та плануванням добору, розстановки кадрів, підвищення їхньої кваліфікації та кар'єрного росту тощо [258, с. 202]. Такий підхід до визначення кадрового забезпечення діяльності судів можна вважати широким, враховуючи охоплення ним усієї кадрової роботи в судах без конкретизації категорій персоналу щодо якого така робота здійснюється. За таким підходом поняття «кадрове забезпечення» складно відмежувати від понять «кадрова робота», «кадрові процедури».

Проведений огляд дисертаційних досліджень переконує у висновку про відсутність єдиного погляду щодо визначення поняття «кадрове забезпечення діяльності судів». Крім обґрунтованої необхідності врахування: 1) підходу Т.Є. Кагановської щодо адміністративно-правової природи відносин у сфері кадрового забезпечення; 2) конституційно-правового статусу суду; 3) підходів дослідників (М.Г. Мельник, О.М. Лагнюк, А.В. Шевченко), які обґрунтовували необхідність визначення кадрового забезпечення діяльності судів з позицій нормативно урегульованої послідовної діяльності уповноважених суб'єктів щодо комплектування судів професійними кадрами, здійснення інших процедур та вивільнення, доцільно дослідити сутність терміну «забезпечення», який є ключовим при окресленні меж послідовно здійснюваних процедур щодо кадрової діяльності у судах.

Пошук юридичного змісту терміну «забезпечення» дозволяє звернутись до юридичних енциклопедичних словників, в яких розкрито поняття «забезпечення виконання зобов'язань», «забезпечення доказів», «забезпечення позову» [36, с.276]. Уникаючи цитування змісту тексту щодо перелічених юридичних термінів, доцільно виділити головну ознаку, наявність якої дозволяє застосувати слово «забезпечення». Мова йде про заходи, застосування яких спрямоване на гарантування належного вчинення дій, передбачених законодавством. Отже, про

кадрове забезпечення можна вказувати у значенні гарантій комплектування кадрами належної кваліфікації, визначенні потреб у таких кадрах та вирішенні питань про доцільність подальшого перебування на службі (у разі перебування на посадах публічної служби) або припинення трудових відносин.

Слід наголосити про різницю у змісті понять «кадрова політика», «кадрова робота», «кадрові процедури», «кадрове забезпечення». Останнє поняття є вужчим за змістом, порівняно із іншими, враховуючи доцільність охоплення ним діяльності щодо визначення потреби у кадрах, добору, відбору, призначення на посади в судах, переміщення на посадах, припинення служби в судах. При визначенні поняття «кадрове забезпечення діяльності судів» доцільно врахувати необхідність його розмежування із поняттям «проходження служби», «службова кар'єра» та іншими поняттями, якими позначаються процедури, пов'язані із реалізацією особою, яка займає посаду в державних органах, функцій та компетенції, передбаченої чинним законодавством.

Проходження державної служби визначене як регламентована нормами права професійна діяльність державних службовців щодо виконання завдань, зумовлених посадами, які вони обіймають, починаючи з моменту набуття ними статусу державних службовців й завершуючи його припиненням [34, с. 765]. Службова кар'єра визначається як цілеспрямоване просування по державній службі з метою задоволення державних інтересів та реалізації своїх інтересів шляхом заміщення вищої посади або присвоєння вищого рангу [17, с. 87]. Таким чином, необхідно розмежовувати поняття службової кар'єри, проходження державної служби із поняттям кадрового забезпечення, оскільки поняття службової кар'єри та проходження державної служби стосуються професійної діяльності посадових осіб, а поняття кадрового забезпечення стосується діяльності щодо комплектування посад публічної служби у суді. Таким чином, діяльність щодо кадрового забезпечення носить забезпечувальний характер щодо здійснення службової кар'єри, а також проходження державної служби.

Використання терміну «забезпечення» дозволяє обмежити підхід щодо розкриття змісту кадрового забезпечення судів діяльністю щодо комплектування

посад публічної служби в судах, в тому числі – шляхом здійснення кадрових ротацій, а також припинення публічної служби. Присяжні наділені тільки процесуальним статусом, а їх діяльність не стосується проходження публічної служби в судах.

Таким чином, поняття «кадрове забезпечення діяльності судів» доцільно розкривати у вузькому та широкому значеннях. У вузькому значення це поняття є похідним від юридичного контексту терміну «забезпечення», з урахуванням його розмежування із суміжними поняттями: «службова кар'єра», «проходження служби», а також з урахуванням положень щодо конституційного-правового статусу судових органів. Такий підхід не суперечить актуальним науковим напрацюванням у сфері кадрового забезпечення діяльності судів. Поняття кадрового забезпечення діяльності судів у широкому сенсі розкрито у переважній більшості наукових робіт щодо кадрового забезпечення діяльності судових органів, а також – кадрового забезпечення органів державної влади як родової категорії. Синонімами кадрового забезпечення діяльності судів у такому випадку постають поняття «кадрові процедури», «кадрова робота». Зазначений контекст охоплює увесь спектр кадрової діяльності та її процедур, причому не тільки стосовно суддів, але й - стосовно державних службовців судів та помічників судді. При цьому визнаною серед вчених, що досліджували проблематику кадрового забезпечення діяльності суб'єктів публічної влади є позиція, що категорія «кадрова політика» має системоутворюючий характер стосовно всіх інших категорій у сфері кадрової діяльності. Кадрове забезпечення у широкому сенсі охоплює також поняття службової кар'єри та проходження служби. Надана характеристика кадрового забезпечення діяльності судів дозволяє стверджувати про його адміністративно-правову природу та охарактеризувати відповідну діяльність як адміністративну діяльність.

Кадровим забезпеченням діяльності судів є адміністративна діяльність, урегульована адміністративно-правовими нормами, щодо забезпечення судів компетентними кадрами, посадові вимоги до яких визначені законодавством про судоустрій і статус суддів та законодавством щодо публічної служби.

Характерними рисами кадрового забезпечення діяльності судів є: коло суб'єктів здійснення чітко визначено законодавством про судоустрій і статус суддів; забезпечує належну організацію роботи судів, а також ефективне здійснення ними правосуддя. Кадрове забезпечення діяльності судів у адміністративно-правовому розумінні охоплює собою комплектування посад публічної служби у суді, в тому числі призначення на посаду, а також – звільнення з посад.

## **1.2. Види публічної служби в судах та вплив їх особливостей на кадрове забезпечення діяльності судів**

### **1.2.1. Загальна характеристика публічної служби в судах**

Пошук шляхів вирішення проблеми вдосконалення адміністративно-правового регулювання відносин у сфері кадрового забезпечення діяльності судів визначає необхідність поглибленого опрацювання проблеми сутності і змісту публічної служби як категорії, яку можна назвати узагальненою стосовно видів кадрів судів та визначення їх належності до родової групи службовців, які реалізують (виконують, здійснюють) публічно-владні повноваження з метою виконання функцій держави.

При дослідженні питання щодо сутності публічної служби та її впливові на особливості кадрового забезпечення діяльності судів слід також звернутись до наукових напрацювань, присвячених дослідженню проблеми організації роботи суду, яка безпосередньо пов'язана із формуванням підходу щодо оптимізації кадрового складу в судах як за категоріями, так і їх чисельності. Розуміючи системний характер дослідження у такому напрямку, тим не менше, слід навести загальні положення, сформульовані дослідниками цієї складної проблеми.

Г.Алейніков формулює поняття наукової організації праці суду, під яким, як зазначає дослідник, «традиційно розуміють раціонально організовану працю, спрямовану на максимальне підвищення ефективності правосуддя при мінімальних витратах праці і при неухильному дотриманні матеріального і процесуального

закону з урахуванням рекомендацій науки і узагальнення передового досвіду» [9, с. 214-215]. Мета організації праці полягає у тому, щоб максимально забезпечити діяльність судів з тим, щоб: уникнути перенапруження у роботі суддів; не допустити невиправданих соціальних витрат і витрат часу осіб – учасників судового процесу; оптимального та ефективного використання знань і досвіду роботи працівників; забезпечення збереження в судах висококваліфікованих кадрів [9, с. 215]. Отже, питання кадрового забезпечення діяльності судів розглядається як невід’ємна складова наукової організації роботи суду, що визначає необхідність поглибленої уваги до неї.

Звернення до статистичних показників Державної судової адміністрації України щодо укомплектування кадрами судів дозволяє виділити з інформації про діяльність цього органу наступні дані. У 2020 році загальна кількість місцевих та апеляційних судів в Україні становила 758, з них функціонувало 674 апеляційних і місцевих суди. Станом на 01.01.2021 жодного судді не призначено чи переведено до новоутворених місцевих окружних судів, а новоутворені місцеві окружні суди не розпочали своєї діяльності, у зв’язку з чим правосуддя продовжують здійснювати місцеві загальні суди, які підлягали ліквідації, згідно з Указами Президента України 2017 року. Станом на 01.01.2021 в Україні 56 судів працювали в умовах, коли фактична чисельність суддів складала 50% від штатної та менше; станом на 01.01.2020 в аналогічних умовах здійснювали правосуддя 152 суди. У зв’язку з відсутністю суддів, які можуть здійснювати правосуддя, в Україні не здійснює правосуддя Царичанський районний суд Дніпропетровської області, станом на 01.01.2020 таких судів було 8. На відміну від укомплектованості суддівськими кадрами судів, показники кадрового складу апаратів місцевих, апеляційних судів свідчать про належний рівень укомплектованості посад державних службовців, патронатної служби, робітників у штаті судів. Штатна чисельність апаратів місцевих та апеляційних судів складає 27 772 посади, фактична чисельність працівників апаратів місцевих та апеляційних судів на початку 2021 року становить 25 086 працівників. У порівнянні з кадровою ситуацією на початку 2020 року показник зменшився на 1% або на 255 працівників.



Станом на 01.01.2021 у структурі ДСА України кількість вакантних посад – 25. Стосовно діяльності Служби судової охорони та інших правоохоронних органів щодо забезпечення безпеки суддів та охорони приміщень, зазначено, що станом на 1 січня 2021 року 97% (655) судів в Україні охороняються підрозділами Служби судової охорони, Національної поліції та Національної гвардії України. 3% судів, приміщення яких протягом 2020 року взагалі не охоронялося. На виконання законодавства України Службою судової охорони проводяться заходи державного забезпечення особистої безпеки суддів, членів їх сімей та охорони їх майна. Протягом 2020 року для 8 суддів проведено заходи державного забезпечення особистої безпеки [79].

Для порівняння у 2014 році та за 9 місяців 2015 року кількість судів загальної юрисдикції, організаційне та фінансове забезпечення діяльності яких здійснювалося ДСА України, як головним розпорядником бюджетних коштів, на початку 2014 року становила 763. На кінець 2014 року кількість функціонуючих судів загальної юрисдикції становила 677. Стосовно укомплектування судів суддівськими кадрами, а також апаратів судів було наведено наступні дані. Кількість вакантних посад суддів місцевих та апеляційних судів станом на 1 січня 2015 року складала 1136 посад, що становило 13 % від штатної чисельності посад суддів місцевих і апеляційних судів. У порівнянні з 1 січня 2014 року штатна чисельність посад суддів місцевих та апеляційних судів збільшилася станом на 1 січня 2015 року на 14 посад. Кількість працюючих суддів за аналогічний період зменшилася на 467 осіб. Кількість вакантних посад суддів місцевих та апеляційних судів станом на 1 вересня 2015 року склала 1526 посад, що становило 17,6 % від штатної чисельності посад суддів місцевих і апеляційних судів. У порівнянні з 1 вересня 2014 року штатна чисельність посад суддів місцевих та апеляційних судів станом на 1 вересня 2015 року збільшилася на 500 посад. Кількість працюючих суддів за аналогічний період зменшилася на 451 особу. Станом на 1 січня 2015 року в апаратах місцевих та апеляційних судів фактично зайнятими були 76,2 % від загальної кількості таких посад. На 1 вересня 2015 року цей показник практично не змінився і становив 76,1%. Із загальної кількості приміщень місцевих загальних

судів 74% приміщень. Під цілодобовою охороною перебували 23% приміщень. Аналогічні показники 2014 року - 60% від наявних на той час приміщень судів. Охоронною сигналізацією було обладнано 90% від загальної кількості приміщень. Приміщення судів охороняли тільки підрозділи судової міліції [79].

Наведені статистичні дані Державної судової адміністрації України відображають вкрай складну ситуацію із кадровим забезпеченням судів суддями у 2020 році. Для порівняння – у 2014 році спостерігалась складна ситуація із кадровим забезпеченням апаратів судів та здійсненням судової охорони. У 2014 році таку охорону здійснювали тільки підрозділи судової міліції, а приміщення судів були обладнані переважно охоронною сигналізацією. У 2020 році – охорону здійснювали підрозділи Служби судової охорони, Національної поліції та Національної гвардії України (97% судів).

Слід зазначити, що така ситуація із кадровим забезпеченням діяльності судів у 2020 році фактично є відображенням складного характеру триваючого процесу судового реформування в Україні.

Ще у 2013 році (з 11 лютого по 5 березня) експерти соціологічної служби Центру Разумкова критично оцінювали судову реформу, започатковану у 2010 році (відповідно до Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 07.07.2010 № 2453-VI [218]). Були опитані 140 експертів – представники судової системи (судді та працівники апаратів судів), науковці (викладачі юридичних вищих закладів освіти, працівники науково-дослідних установ), незалежні юристи і практикуючі адвокати, представники неурядових аналітичних центрів і правозахисних організацій, співробітники прокуратури, МВС, СБУ, члени Конституційної Асамблеї, члени (або колишні члени) Вищої ради юстиції, Вищої кваліфікаційної комісії суддів, працівники Адміністрації Президента, апаратів Верховної Ради, Вищої ради юстиції, Державної судової адміністрації, народні депутати України. Вказано, що майже половина експертів (46%) негативно оцінили вплив результатів судової реформи на ситуацію у сфері правосуддя, а більша половина (62%) відзначали «що головними атрибутами, яких бракує судовій владі в Україні, є самостійність і незалежність». Щодо оцінки за п'ятибальною шкалою умов,

потрібних для ефективного функціонування судової систем, було визначено, зокрема: недоторканність суддів – 3,5 бали; високий соціальний статус судді – 3,3; високий професійний рівень суддів та їх принципова позиція – 2,7; ефективна діяльність органів суддівського самоврядування – 2,6; наявність політичної волі керівництва держави із забезпечення незалежності судової влади – 2,2; відповідальність за незаконний вплив на суд 2,2. Серед позитивних моментів судової реформи у частині, що стосується процедур кадрового забезпечення діяльності судів, відзначались: проведення конкурсів на заміщення вакантних суддівських посад, запровадження обов'язкової спеціальної підготовки кандидатів на суддівську посаду; розширення повноважень Вищої ради юстиції щодо притягнення суддів до дисциплінарної відповідальності та звільнення їх з посад за порушення присяги» [247, с. 108].

Прийнятий у 2015 році Закон України «Про забезпечення права на справедливий суд» [160] також сприймався юридичним експертним середовищем критично. Зокрема, у частині щодо кадрового забезпечення діяльності судів О.П. Рябченко наводить зауваження С. Прилуцького, який відзначав недостатнє врегулювання гарантій недоторканності посади судді, проблеми регулювання процедур кваліфікаційної атестації, притягнення судді до дисциплінарної відповідальності. О.П. Рябченко прогнозувала виникнення проблем «при застосуванні до суддів дисциплінарної відповідальності, починаючи зі здійснення юридичної кваліфікації відповідних порушень і завершуючи встановленням строків давності притягнення до дисциплінарної відповідальності» [141; 229, с.71-72, с.74].

Конституційність окремих норм цього Закону була предметом розгляду Конституційного Суду України. Так, слід вказати конституційні подання Верховного Суду України «Щодо відповідності (конституційності) пунктів 6 і 7 Прикінцевих та перехідних положень Закону України "Про забезпечення права на справедливий суд" у частині відсторонення суддів від здійснення правосуддя та звільнення їх за порушення присяги за результатами оцінювання положенням частини другої статті 19, частини першої та пункту 5 частини п'ятої статті 126,

пункту 3 частини першої статті 131 Конституції України» від 10.11.2015 номер справи 20-3881/0/8-15 «щодо звільнення з підстав порушення присяги суддів, які отримали негативний висновок за результатами повторного кваліфікаційного оцінювання або не з'явилися на первинне чи повторне кваліфікаційне оцінювання» [274]; «Щодо відповідності (конституційності) положень частин третьої та десятої статті 133 Закону України від 7 липня 2010 року N 2453-VI «Про судоустрій і статус суддів» у редакції Закону України від 12 лютого 2015 року N 192-VIII «Про забезпечення права на справедливий суд» частині першій статті 8, частині першій статті 126 Конституції України» від 28.12.2015 № 20-4413/0/8-15 щодо звуження раніше встановленого рівня матеріального забезпечення суддів та обмеження їх незалежності [273].

У червні 2021 року була прийнята Стратегія розвитку системи правосуддя та конституційного судочинства на 2021 - 2023 роки, в якій серед усіх проблем виділено ті, які стосуються кадрового забезпечення діяльності судів: «нездійснення Вищою кваліфікаційною комісією суддів України своєї діяльності та неможливість відновлення її роботи без удосконалення законодавства; нестача суддів у місцевих та апеляційних судах, надмірне навантаження на суддів у судах усіх рівнів, надмірно складні процедури проведення конкурсу на зайняття вакантної посади судді, а також порядку складення кваліфікаційного іспиту і методології оцінювання суддів та кандидатів на посаду судді; неефективні механізми притягнення суддів до дисциплінарної відповідальності». До заходів, які стосуються вдосконалення організаційного забезпечення діяльності судів, вказано про необхідність «удосконалення законодавчого регулювання особливостей проходження публічної служби в органах судової влади; перегляд повноважень Державної судової адміністрації України, зокрема з питань організаційного, фінансового та кадрового забезпечення діяльності органів судової влади; удосконалення правового статусу помічника судді; забезпечення ефективної роботи Служби судової охорони шляхом удосконалення механізмів регулювання її діяльності». Окремо виділено заходи, що стосуються добору кандидатів на посаду судді, кар'єри судді та кваліфікаційного оцінювання суддів [215].

У експертному середовищі неоднозначно оцінюють зміст Стратегії. Так, після її аналізу правниками з фундації DEJURE було сформульовано висновки щодо наявності загальних формулювань; відсутності чітких критеріїв досягнення цілі стратегії; неможливості забезпечення нової якості Вищої кваліфікаційної комісії суддів; наявності суперечливих положень щодо підпорядкування ВККСУ Вищій раді правосуддя, процедур заміщення вакантних посад у місцевих судах, створення «автономних кадрового і дисциплінарного органу» при Вищій раді правосуддя, окремі повноваження Вищої ради правосуддя щодо відкликання суддів з відставки, призначення голів суддів. Поряд із цим відзначено наявність положень, які оцінюються позитивно як дійсно необхідні, зокрема у напрямку спрямованості на вдосконалення кадрового забезпечення судів (крім Конституційного Суду України): «припинення відставки суддів у разі виявлення дисциплінарного проступку; відсторонення судді з адміністративної посади одночасно з відстороненням від здійснення правосуддя» [12].

Наведені критичні зауваження з боку експертного середовища, статистичні дані Державної судової адміністрації України щодо стану кадрового забезпечення діяльності судів ілюструють складність процесів судового реформування, тривалий строк здійснення, значний політичний вплив щодо визначення її напрямків. Проведення судової реформи впливає на усі сфери життєдіяльності суспільства, держави, кожного громадянина, який потребує реального судового захисту.

Виділені проблеми судового реформування, особливо у частині кадрового забезпечення діяльності судів, визначають необхідність наукового опрацювання шляхів їх вирішення, критичного аналізу діючих норм чинного законодавства. Узагальнення проблемних питань судового реформування у вказаній частині дозволяє виділити ті їх групи, які стосуються добору і відбору кандидатів на посаду судді, застосування дисциплінарної відповідальності до суддів, процедури кваліфікаційного оцінювання, окремі питання звільнення суддів. У зв'язку з цим обрано одним із напрямків наукового аналізу - формування підходу до юридичної характеристики публічної служби в судах та вплив її особливостей на кадрове забезпечення діяльності судів.

Законом «Про судоустрій і статус суддів» передбачено наступні категорії кадрів, якими має бути забезпечена діяльність судів:

- судді (Розділ III);
- державні службовці (ст.150);
- працівники, які виконують функції з обслуговування (ст.150);
- помічники суддів (с.157);
- працівники бібліотеки суду (ст.158 Закону України «Про судоустрій і статус суддів», наказ Державної судової адміністрації України «Про затвердження Положення про бібліотеку суду» від 18.03.2011 № 65 [182]);
- судові розпорядники (ст.159 Закону України «Про судоустрій і статус суддів», наказ Державної судової адміністрації України від 20.07.2017 №815, погоджено Рішенням Вищої ради правосуддя 13.06.2017 N 1547/0/15-17 «Про затвердження Положення про порядок створення та діяльності служби судових розпорядників» [187]);
- працівники Служби судової охорони - особи, яким присвоєно спеціальні звання співробітників Служби судової охорони, державні службовці та особи, які уклали трудовий договір із Службою судової охорони, відповідно ч.1 ст.162 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» (Глава 4 Розділ XI).

Окремо слід виділити присяжних, які не можуть бути віднесені до категорій кадрів судів, враховуючи їх цільове призначення щодо участі у вирішенні справи у складі суду разом із суддею та виконує обов'язки, що передбачені для судді, чи бути залученим до здійснення правосуддя (п.п. 1, 2, 4-6 ч. 7 ст. 56, ст.63 Закону України «Про судоустрій і статус суддів»). Присяжні не наділені повноваженнями владно-розпорядчого характеру, не виконують функцію забезпечення діяльності судів (Розділ III Закону України «Про судоустрій і статус суддів»).

Кожен з перелічених категорій кадрів суду наділений чинним законодавством компетенцією у сфері судочинства та виконує функції, відповідні призначенню їх діяльності у межах загального призначення функціонування суду, що уможлиблює дослідження відносин у сфері їх діяльності як відносин публічної служби за виключенням окремих категорій кадрів судів (присяжні). До публічної

служби також не належать посади працівників, які виконують функції з обслуговування, робітників, на яких поширюється дія норм Кодексу законів про працю України.

Ґрунтовне розкриття поняття, видів, правового регулювання публічної служби представлене у підручнику «Публічна служба в Україні» (2011 р., автори С.В. Ківалов, Л.Р. Біла-Тіунова). Аналіз теоретичних положень, викладених вченими щодо сутності категорій «служба», «публічна служба» дозволяє виділити наступні ключові висновки, які можуть і мають бути враховані при розкритті змісту публічної служби в судах [83, с. 14-18]:

- безпосередній зв'язок служби із посадою, забезпечення реалізації приватних інтересів і публічних цілей і завдань (інституційна складова такої реалізації щодо публічних цілей і завдань – управлінські інститути, у межах яких здійснюється служба), оплатність, здійснення особами, які займають посади [83, с. 14-15];

- закріплення у чинному законодавстві уперше тільки у Кодексі адміністративного судочинства України [83, с.16];

- виділення видів публічної служби: політична (служба на посту Президента України, депутатська, урядова); державна служба (адміністративна, спеціалізована, мілітаризована); суддівська (стосується тільки професійних суддів); муніципальна [83, с. 16-18].

Л.Р. Біла-Тіунова обґрунтовує авторське визначення публічної служби як професійного виконання громадянином України, який заміщує публічні посади в державних органах, органах місцевого самоврядування та їх апараті, своїх службових повноважень щодо забезпечення прав, свобод, законних інтересів фізичних і юридичних осіб [17, с. 112].

З наведеного Л.Р. Білою-Тіуною визначення публічної служби можна виокремити такі її ознаки як:

- професійність;
- безпосередній зв'язок публічної служби із публічною посадою;
- наявність публічних посад у органах публічної влади та їх апараті;
- зайняття публічних посад виключно громадянами України;

- наділення особи, яка займає посаду публічної служби, необхідними для виконання службових завдань повноваженнями;

- спрямованість на забезпечення прав, свобод, законних інтересів

Вчені, аналізуючи досвід врегулювання публічної служби у країнах Європейського Союзу, Великої Британії, щодо суддів зазначали про відмінність їх статусу від статусу публічних службовців, що гарантує їм неупередженість. Поряд із цим у, зокрема, Німеччині, підкреслено належність суддів до категорії державних службовців, а у Великій Британії - «навіть сама ідея подібного вирішення цього питання не знайшла би достатніх підстав» [83, с.16-18].

У Кодексі адміністративного судочинства України (далі - КАСУ) вказано, що «публічна служба - діяльність на державних політичних посадах, у державних колегіальних органах, професійна діяльність суддів, прокурорів, військова служба, альтернативна (невійськова) служба, інша державна служба, патронатна служба в державних органах, служба в органах влади Автономної Республіки Крим, органах місцевого самоврядування» (п.17 ч.1 ст.4 Кодексу адміністративного судочинства України [85]). Отже, виходячи з визначення публічної служби у п.17 ч.1 ст.4 КАСУ, категорія «публічна служба» є узагальнюючою, стосується усіх видів служби, спрямованої на виконання завдань і функцій держави, і пов'язана із реалізацією публічно-владних повноважень, якими чинне законодавство наділяє посадові особи публічної служби. Професійна діяльність суддів віднесена до публічної служби, як і державна служба, яку проходять в апаратах судів.

Звернення до юридичних енциклопедичних видань дозволяє вказати, що у томі 5 «Адміністративне право» Великої української юридичної енциклопедії (2020 р.) розкрито значення категорії «публічна служба» [34, с. 782-786], яке є ширшим, порівняно із нормативно визначеним у КАСУ, що надане у вузькому значенні у словнику-довіднику від 2007 року [234, с. 329] та Великому енциклопедичному юридичному словнику (2012 р.). із врахуванням дії кореспондуючих норм чинного на той час законодавства [36, с. 769] У інших юридичних енциклопедичних виданнях розкрито значення категорії «державна служба». [249, с.89-90].



До публічної служби віднесено професійну діяльність осіб, які на постійній основі займають посади в органах публічної влади на підставі фактичного складу, в якому обов'язковим елементом визначено акт про призначення, зорієнтована на задоволення та захист публічних інтересів [34, с. 782]. До ознак публічної служби віднесені: 1) виникнення на підставі фактичного складу, обов'язковим елементом якого є акт про призначення особи на посаду, відмінного за правовою природою від трудового договору; 2) передбачає зайняття особою посади в органах публічної влади із відповідними публічно-владними повноваженнями, правовою можливістю застосування заходів правового примусу, обов'язковістю прийнятих нею актів до виконання адресатами приписів, а також набуття спеціального правового статусу та ін.; 3) виконання обов'язків за посадою на постійній основі (за основним місцем діяльності); 4) є професійною (передбачає наявність освіти відповідного рівня, рівня оволодіння професією, здобуття необхідних знань та навичок, постійне самовдосконалення, відповідність рейтинговим оцінкам, належний рівень процесу організації праці, виконання завдань, дослідження поставлених результатів); 5) цільова спрямованість щодо здійснення публічних функцій та задоволення публічних інтересів; 6) оплата праці службовців публічної служби за рахунок публічних фінансів [34, с.783-784].

Вказані вище ознаки публічної служби, хоча і підкреслюють її публічно-правовий характер, проте, виходячи з їх змісту, можуть бути віднесені і до державної служби, якщо, наприклад, застосувати категорію «державний» замість категорії «публічний». Перелічені ознаки оминають наступні важливі особливості публічної служби як, зокрема - закріплення у законодавстві, норми якого регулюють відносини у сфері здійснення відповідних видів публічної служби, правових вимог до кандидатів на посади, особливостей проходження та звільнення з публічної служби.

Звернення до правових позицій Конституційного Суду України дозволяє виділити Рішення від 16.10.2007 №8-рп/2007 у справі про граничний вік перебування на державній службі та на службі в органах місцевого самоврядування. У мотивувальній частині цього Рішення містяться положення, які

дозволяють виділити особливості державно-службових відносин: відсутність у Конституції України виокремлення служби «в органах законодавчої, виконавчої і судової влади»; державна служба єдина за своїми основами; врегулювання державної служби Законом України «Про державну службу», а її особливостей в законах про окремі органи; право рівного доступу до державної служби є юридичною можливістю і не означає його негайної і беззастережної реалізації [135, с. 25-26; 235].

Правова позиція Конституційного Суду України з приводу встановлення у законодавстві рівних правових можливостей доступу до державної служби, а не негайної реалізації цього права має бути відображена у положеннях щодо ознак публічної служби у судах.

Р.З. Голобутовський, досліджуючи у своїй докторській дисертації адміністративно-правові засади публічної служби в судах (2020 р.), розглядає публічну службу в органах судової влади у декількох значеннях: «як соціально-правова система, яка має внутрішню побудову та ієрархію, формує мету, завдання, функції, принципи, процедури тощо; як вид діяльності громадян з виконання зовнішніх та внутрішніх функцій судової влади; особливу внутрішню організаційну діяльність у сфері забезпечення судової влади корпусом професійних суддів та інших публічних службовців; як особливий інститут адміністративного права». Дослідник формує поняття моделі публічної служби в органах судової влади «як комплексну юридичну конструкцію, яка обумовлює основні аспекти адміністративно-правового статусу судді та інших публічних службовців органів судової влади у державі, адміністративних процедур проходження ними публічної служби та систему суб'єктів адміністрування публічною службою» [53, с. 31]. Р.З. Голобутовський пропонує систематизувати адміністративно-процедурне законодавство щодо проходження публічної служби із виділенням переважно двох його груп залежно від правового статусу суб'єктів проходження публічної служби в органах судової влади – щодо суддів та щодо державних службовців [53, с. 34]. Дослідник пропонує публічну службу в органах судової влади розглядати як комплексний міжгалузевий правовий інститут, яким включає «сукупність

міжгалузевих правових норм, які регулюють суспільні відносини, що пов'язані з проходженням публічної служби, у процесі діяльності громадян на посадах судді, а також на посадах публічної служби в державних органах та установах системи правосуддя» [53, с. 425-426]. Р.З. Голобутовський обґрунтовує поняття публічної служби в органах судової влади як політично-нейтральної, професійної служби на посаді судді та судах, інших державних органах та установах системи правосуддя, з метою виконання завдань і функцій цих інституцій і організації та забезпечення діяльності судів та суддів [53, с.426].

Науковий погляд Р.З. Голобутовського заслуговує на підтримку, особливо в частині розмежування публічної служби на посадах судді та державної служби в органах судової влади. Дослідник підкреслює політичну нейтральність публічної служби, її професійний і цілеспрямований характер. Вказані положення можуть бути враховані при формулюванні ознак публічної служби в судах. Привертають увагу також комплексний підхід до розкриття сутності публічної служби в органах судової влади, а також положення щодо адміністрування публічною службою. Разом з тим, обґрунтовані Р.З. Голобутовським наукові положення можуть бути предметом подальших наукових розвідок.

Аналізуючи питання публічної служби в судах слід враховувати необхідність розмежування публічно-службової діяльності та діяльності щодо реалізації функції правосуддя у її процесуальній формі (здійснення судочинства). Вказане стосується суддів, присяжних, судових розпорядників, процесуальний статус яких передбачений процесуальним законодавством – Кодексом адміністративного судочинства України, Цивільним процесуальним кодексом України, Господарським процесуальним кодексом України, Кримінальним процесуальним кодексом України, Кодексом України про адміністративні правопорушення (містить адміністративні матеріальні і процесуальні норми). Інші категорії кадрів судів - державні службовці; працівники, які виконують функції з обслуговування; помічники суддів; працівники бібліотеки суду; працівники Служби судової охорони реалізують організаційно-забезпечувальні функції, пов'язані із забезпеченням реалізації судьями і судами функції правосуддя.

### 1.2.2. Суддівська служба

Унікальність правового статусу судді полягає у тому, що «тільки судді мають виняткову можливість ... реалізувати судову владу». І.Є. Марочкін характеризує зміст службової ролі судді, який «становить обов'язок здійснювати функцію соціального контролю в умовах виникнення конфлікту між окремими членами суспільства, між ними та державою, конфліктів у будь-якій сфері життєдіяльності людини, яка врегульована правом». Правовий статус судді характеризується за сутністю як різновид професійного статусу, враховуючи включення до нього виняткових правових можливостей посадової особи судової влади для ефективного здійснення професійної діяльності [245, с. 488-489]. Зміст правового статусу професійного судді становлять: а) службові права; б) службові обов'язки; в) повноваження; г) правосуб'єктність судді [245, с. 519].

Основними принципами незалежності судових органів (Схвалені резолюціями 40/32 та 40/146 Генеральної Асамблеї ООН від 29 листопада та 13 грудня 1985 року) передбачено гарантування державою і закріплення у конституції або законах країни незалежності судових органів. Окремо виділено вимогу щодо осіб, які відібрані для судових посад «мати високі моральні якості і здібності, а також відповідну підбору кваліфікацію в галузі права». Підкреслено гарантування будь-якого методу відбору суддів від призначення за неправомірними мотивами та недопущення дискримінації. Зазначено про недопущення розглядати вимогу кандидата на посаду судді бути громадянином відповідної країни. Підкреслено необхідність гарантувати законом «Термін повноважень суддів, їх незалежність, безпека, відповідна винагорода, умови служби, пенсії і вік виходу на пенсію». Вказано про встановлення національним законодавством особистого імунітету судді від судового переслідування; невідкладний і безсторонній характер розгляду за встановленою процедурою звинувачень або скарг, які надійшли на суддю при

виконанні ним своїх судових і професійних обов'язків; визначення причинами тимчасового усунення судді з посади або звільнення – нездатність виконувати свої обов'язки чи поведінка, невідповідна до займаної посади; необхідність встановлення правилами судової поведінки усіх процедур покарання, усунення від посади, звільнення; рішенню про дисциплінарне покарання, усунення від посади чи звільнення має передувати незалежна перевірка [69, с.21-23]. Слід вказати про Європейську хартію про статус суддів (Рада Європи, 1998 р.), якою встановлено, що «Закон про статус суддів має на меті забезпечення компетентності, незалежності та неупередженості, яких кожна особа цілком законно очікує від судів та від кожного судді, якому довірено захист її прав.» [69, с. 27].

М.А. Меденцев, аналізуючи адміністративно-правовий статус суддів в Україні, наводив думку Т.І. Фулей щодо міжнародної правової бази, яка стосується урегулювання статусу суддів і до якої віднесені акти, починаючи із загальних актів регулювання прав і свобод громадян; акти щодо урегулювання безпосередньо правового положення судді; виділено акти Комітету Міністрів Ради Європи державам - членам; експертні висновки Агентства США з міжнародного розвитку (USAID) в рамках програми «Справедливе правосуддя», учасником якої є Україна; рішення Європейського Суду з прав людини. Серед міжнародних нормативно-правових актів особлива увагу надана Бангалорським принципам поведінки суддів (резолюція 2006/23 Економічної та Соціальної Ради ООН від 27 липня 2006 року), Загальній (універсальній) хартії судді, Рекомендаціям № (94) 12 «Незалежність, дієвість і роль суддів», Європейському статуті судді, Монреальській універсальній декларації щодо незалежності правосуддя (Монреаль, 1983 рік), Основним принципам незалежності судових органів від 1985 року та ін.. [105, с.40-42, с.45; 262].

Роль суддівської служби у належному функціонуванні держави підкреслюється значною кількістю міжнародних стандартів статусу судді, гарантій його незалежності та реалізації його компетенції, посадових вимог до судді. Значна частина цих стандартів імплементована у національне законодавство. Посадові вимоги судді, положення щодо незалежності судді та гарантій її реалізації

необхідно розглядати як складові правового статусу судді, в тому числі – і як службовця публічної служби. Зазначені положення, вимоги та гарантії підкреслюють специфіку статусу судді порівняно із іншими категоріями службовців публічної служби, що визначені законодавством про судоустрій і статус суддів.

М.А. Меденцев формулює загальні і спеціальні ознаки правового статусу судді. Загальними визначені ознаки, які характеризують суддю як посадову особу і які визначені Основним Законом та Законом України «Про судоустрій та статус суддів»: 1) громадянство України; 2) вікові обмеження – не молодше двадцяти п'яти років. До спеціальних ознак віднесені ті, які враховують: 1) виключну компетенцію щодо розгляду певної категорії справ; 2) факт призначення чи обрання суддею; 3) обов'язок мати вищу юридичну освіту; 5) обов'язок мати стаж роботи в галузі права не менш як п'ять років; 6) проживати в Україні не менш як десять років; 7) володіти державною мовою [105, с. 49].

В.С. Декаленко аналізувала адміністративно-правовий статус суддів, спираючись, у першу чергу, на норму ст. 52 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 р. № 1402-VIII щодо визначення статусу судді у складі наступних вимог: мати громадянство України, займати штатну суддівську посаду в одному із судів України, здійснювати правосуддя на професійній основі. Виділено припис ч.2 ст.52 зазначеного Закону щодо наявності у суддів єдиного статусу. Дослідниця докладно аналізує проблемні питання реалізації принципу незалежності судді, відповідальності за неповагу до суду, правові вимоги щодо вікового цензу та професійного досвіду, виділяє ризики, пов'язані із зміною процедури призначення на посаду судді уперше та пропонує необхідні (на думку авторки) зміни до Конституції України, досліджує питання суддівського імунітету, підстав та порядку притягнення суддів до дисциплінарної відповідальності, особливості притягнення суддів до кримінальної відповідальності, звертає увагу на необхідність забезпечення балансу «між гарантіями незалежності та недоторканності суддів і необхідністю нести ними кримінальну відповідальність за свої протиправні вчинки» та вкрай недостатній рівень опрацювання проблеми

застосування до суддів цивільної відповідальності. В.С. Декаленко виділяє основні елементи правового статусу судді: права та обов'язки, а інші елементи названі додатковими. Серед додаткових елементів названо: 1) «достатусні» (громадянство, правоздатність, дієздатність тощо); 2) «післястатусні» (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.). Як основний вторинний елемент виділено юридичну відповідальність [60, с.32-47].

Авторський погляд В.С. Декаленко щодо трансформації елементів правового статусу судді потребує окремої уваги, проте, виходячи з аналізованих дослідницею норм чинного законодавства, практики його застосування щодо реалізації суддею правового статусу, можна виділити положення, які характеризують особливості правового статусу судді, що, у свою чергу, обумовлює необхідність їх врахування при встановленні підходів до здійснення кадрового забезпечення діяльності судів та процедур такого забезпечення (включно із процедурами звільнення судді з посади). Мова йде про такі особливості правового статусу судді (виходячи з положень, проаналізованих В.С. Декаленко та вимоги сучасного чинного законодавства):

- визначення у профільному Законі України «Про судоустрій і статус суддів» правових вимог, що встановлені для визначення статусу судді;
- закріплення у чинному законодавстві (у першу чергу – Конституції України – прим. автора) гарантій незалежності та недоторканності суддів;
- особливий порядок притягнення судді до дисциплінарної відповідальності та особливості застосування до суддів кримінальної та цивільної відповідальності.

Правовий статус судді визначає характеристики суддівської служби як служби професійних суддів. С.В. Ківалов, Л.Р. Біла-Тіунова виділяють такі характеристики: а) зайняття суддею державної посади у державному органі (суді) і неналежність до інших видів службовців публічної служби (політичних службовців та державних службовців); б) особливий порядок призначення на посаду судді та проходження суддівської служби; в) незалежність суддів і підпорядкування тільки закону; г) пожиттєвий статус судді; д) оплата праці за

рахунок державного бюджету; е) здійснення функції правосуддя [17, с. 68; 83, с. 17].

Термін «суддівська служба» також застосовує Н.С. Панова, розкриваючи її зміст як такої, що «передбачає здійснення на професійній основі правосуддя виключно особами, які призначені чи обрані у передбаченому законом порядку на суддівські посади» [131, с. 57].

Правові позиції щодо правового статусу судді надає Конституційний Суд України у рішеннях у справі про незалежність суддів як складова їхнього статусу від 1 грудня 2004 року № 19- рп/2004 [237], у справі про гарантії незалежності суддів [239]. Так, у мотивувальній частині рішення Конституційного Суду України від 18.06.2007 № 4-рп/2007 у справі про гарантії незалежності суддів вказано про закріплення ч.1 ст.126 Конституції України положення про гарантування незалежності і недоторканності суддів Конституцією і законами України. До складових гарантій віднесено «обов'язок держави забезпечувати фінансування та належні умови для функціонування судів і діяльності суддів через визначення у Державному бюджеті України окремо видатків на утримання судів (частина перша статті 130 Конституції України), .... надання їм за рахунок держави матеріального і соціального захисту (заробітна плата, пенсія, щомісячне довічне грошове утримання тощо), надання їм у майбутньому статусу судді у відставці, право якого на пенсійне та щомісячне довічне грошове утримання є гарантією незалежності працюючих суддів». Ця правова позиція єдиною конституційної юрисдикції суголосна правовій позиції, викладеній в Рішенні Конституційного Суду України від 11 жовтня 2005 року N 8-рп/2005 (справа про рівень пенсії і щомісячного довічного грошового утримання) [239; 242].

Виходячи з правових позицій Конституційного Суду України, доцільно вказати про необхідність врахування при формулюванні положень, які відображають особливості правового статусу судді, правових позицій щодо виконання державою обов'язку забезпечувати належні умови функціонування судів та діяльності суддів.



При характеристиці особливостей публічної служби суддів (суддівської служби, за визначенням С.В. Ківалова, Л.Р. Білої-Тіунової, Н.С. Панової) слід врахувати вимоги, що висуваються до кандидатів на посаду судді та до суддів антикорупційним законодавством. Відповідно до ст.ст.75, 76 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» щодо кандидата на посаду судді здійснюється повна перевірка декларації особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування (ст.75) та заповнюється і розміщується на офіційному веб-сайті Вищої кваліфікаційної комісії суддів України декларація родинних зв'язків (ст.76). Крім обмежень і заборон, які застосовуються до суддів та до державних службовців, які проходять державну службу в судах, відповідно нормам Закону України «Про запобігання корупції», встановлено особливості врегулювання конфлікту інтересів в діяльності суддів (ст.35-1 зазначеного Закону). Так, частиною першою ст.35-1 Закону України «Про запобігання корупції» передбачено норму, яка відсилає до законів, які регулюють статус суддів та засади організації їх діяльності (фактично до Закону України «Про судоустрій і статус суддів») у частині встановлення правил врегулювання конфлікту інтересів [179].

Н.С. Панова, погоджуючись із положеннями, сформульованими С.В. Ківаловим, Л.Р. Білою-Тіуною, вказує про такі характеристики суддівської служби: «а) зайняттям суддею штатної суддівської посади в одному із судів України; б) неналежністю до категорії як політичних службовців, так і державних службовців; в) особливим порядком призначення на посаду судді і проходженням суддівської служби; г) гарантіями діяльності суддів; д) пожиттєвим статусом судді; ж) оплатою праці за рахунок державного бюджету; з) здійсненням функції правосуддя» [83, с. 651–668; 131, с. 57].

Грунтовні напрацювання вчених у напрямку теоретико-правової характеристики сутності суддівської служби не виключає необхідність подальшого розвитку їх положень.

### 1.2.3. Адміністративна служба

Публічну службу в судах проходять судові розпорядники, помічники судді, інші працівники апарату судів. Особливості проходження цими категоріями кадрів судів публічної служби визначені Законом України «Про судоустрій і статус суддів», «Про державну службу». По окремих категоріях кадрів особливості їх правового статусу та умов діяльності визначені підзаконними актами, прийнятими за погодженням та затвердженими у межах повноважень такими суб'єктами кадрового забезпечення діяльності судів як Вища рада правосуддя, Рада суддів України, Державна судова адміністрація України. Вказане стосується помічників суддів, судових розпорядників, правове положення яких, крім зазначених законів, урегульовано Положенням про помічника судді [186], Положенням про порядок створення та діяльності служби судових розпорядників [187]. Загальні питання порядку організації роботи апарату місцевого, апеляційного, вищого спеціалізованого суду урегульовані Типовим положенням про апарат суду [200].

У наукових дослідженнях питання правового статусу апарату суду, працівників апарату суду, помічників судді висвітлені недостатньо. Роботи, виконані на рівні дисертаційних досліджень, представлені напрацюваннями таких дослідників: М.В. Вишневський [51], Р.З. Голобутовський [53], А.Ю. Дудченко [66], В.Ю. Мащук [103], А.В. Шевченко [269], П.Ю. Шпенова [271] та інші.

Р.З. Голобутовський виділяє властивості «публічної служби в органах судової влади на посадах, які віднесені до державної служби: 1) професійна діяльність (здатність за своїми фахом та досвідом роботи виконувати відповідні службові повноваження в органі судової влади); 2) у межах посади реалізується компетенція органу судової влади; 3) змістом діяльності публічного службовця є реалізація завдань та повноважень органу судової влади; 4) в окремих випадках має державно-владний характер та можливість застосовувати заходи примусового характеру до суддів чи інших публічних службовців; 5) особливості нормативно-правового регулювання, що має вираз у поєднанні норм різних галузей права; 6) проходить відповідно до встановлених кваліфікаційних вимог та кваліфікаційних розрядів» [53, с. 35-36].

Не заперечуючи, в цілому, проти презентованого підходу щодо виділення властивостей державної служби в органах судової влади, тим не менше, щодо окремих положень можуть бути висловлені застереження, наявність яких обумовлена, насамперед, тим, що дослідник уникає властивості зв'язку між державною службою в органах судової влади і посадою. Наслідком вказаного є необхідність додаткових пояснень щодо функцій, які мають реалізовувати державні службовці, які перебувають на відповідних посадах в судах.

Особливості публічної служби судових розпорядників, помічників судді, працівників апарату судів впливають з норм законів України «Про судоустрій і статус суддів», «Про державну службу», підзаконних нормативно-правових актів.

Так, п.1 Положення про помічника судді прямо передбачено належність посад помічників суддів до посад патронатної служби. На ці посади не поширюється дія Закону України «Про державну службу», за виключенням ст.92 [186]. Статтею 92 Закону України «Про державну службу» передбачено перелік посад, що віднесені до патронатної служби, порядок призначення та термін перебування на цій посаді, порядок припинення трудових відносин, зарахування часу роботи на посадах патронатної служби до державної служби. Слід виділити абзац другий частини четвертої статті 92 зазначеного Закону, якою передбачено визначення особливостей патронатної служби в судах, органах та установах системи правосуддя у законодавстві про судоустрій і статус суддів. Такими особливостями є: 1) відповідність вимогам бути громадянином України, наявності вищої юридичної освіти, вільного володіння державною мовою, для помічників суддів Верховного Суду – наявності стажу професійної діяльності у сфері права не менше трьох років; 2) порядок добору помічників суддями та призначення й звільнення з посади - керівником апарату відповідного суду за поданням судді; 3) підзвітність з питань підготовки справ виключно судді (ст.157 Закону України «Про судоустрій і статус суддів»).

До посад державної служби в апаратах судів належать посади: керівника апарату, заступників керівника.

Вимоги до професійної компетентності претендента на посади керівника апарату суду, його заступника (заступників) передбачені не тільки Законом України «Про державну службу», а й Типовим положенням про апарат суду і складаються із загальних і спеціальних вимог [200]. У п.10 Типового положення про апарат суду конкретизовано загальні вимоги до керівника апарату, його заступника (заступників), залежно від суду – місцевого загального, місцевого адміністративного, місцевого господарського, апеляційного суду, вищого спеціалізованого суду. Так, загальні вимоги до керівника апарату місцевого загального суду, його заступника (заступників) передбачають: вищу освіту з ступенем магістра; досвід роботи не менше одного року на керівних посадах чи посадах державної служби, служби в органах місцевого самоврядування; вільне володіння державною мовою. Загальні вимоги до керівника апарату місцевого адміністративного суду, місцевого господарського суду, апеляційного суду, його заступника (заступників) аналогічні до професійної компетентності керівника апарату місцевого загального суду, його заступника (заступників) із єдиною різницею – збільшення терміну, який визначає досвід роботи, не менше двох років. До керівника апарату вищого спеціалізованого суду, його заступника (заступників) передбачено підвищені, порівняно із попередніми категоріями посадових осіб, вимоги: вища освіта з освітнім ступенем магістра, загальний стаж роботи не менше семи років; досвід роботи на посадах державної служби категорій "А" чи "Б" або на посадах не нижче керівників структурних підрозділів в органах місцевого самоврядування, або досвід роботи на керівних посадах у відповідній сфері не менш як три роки; вільне володіння державною мовою, володіння іноземною мовою, яка є однією з офіційних мов Ради Європи. Спеціальні вимоги визначаються Державною судовою адміністрацією України (п.10 Типового положення про апарат суду [200]).

Державну службу в апаратах судів відносять до адміністративної служби. Запропоновано підхід, за яким поняття «адміністративна служба» розуміється як спільнокореневе із поняттям «адміністрація» (як «державна адміністрація», тобто система державних органів, насамперед, органів виконавчої влади) і змістовно

визначає завдання і функції цього виду служби щодо виконання завдань і функцій держави. До характерних особливостей адміністративної служби відносять: а) регламентацію Законом України «Про державну службу»; б) здійснення у державних органах та їх апаратах; в) регламентація окремих питань проходження служби трудовим законодавством; г) проходження служби передбачає присвоєння рангів; д) характерна загальна дисциплінарна відповідальність. Підкреслено невичерпність переліку органів, в яких здійснюється адміністративна служба: Апарат ВР України, Офіс Президента України, Секретаріат КМ України, апарати судових органів, апарати військових формувань тощо (Л.Р. Біла-Тіунова) [15, с. 265].

Науковий погляд щодо сутності державної адміністративної служби обґрунтовує Н.С. Панова у своїй докторській дисертації «Концепт державної адміністративної служби України» (2021 р.). Дослідниця формулює поняття такої служби та розкриває її зміст як «вид державної служби, пов'язаний із публічною, професійною, політично неупередженою діяльністю осіб, які займають посади в державних органах (або їх апараті/секретаріаті) щодо забезпечення реалізації державної політики та/або надання адміністративно-сервісних послуг, і регламентований Законом України «Про державну службу» та іншими нормативно-правовими актами». Н.С. Панова виокремлює інституційну особливість державної адміністративної служби, яка проявляється у її здійсненні, насамперед, в державних органах усіх гілок влади, в тому числі – судової (стосується секретаріату/апарату судових органів), а також в інших державних органах, поряд із спеціалізованою (митна служба, податкова служба, органи прокуратури тощо) та мілітаризованою (органи військового управління: Збройних Сил України, Національної гвардії України, СБУ, Державної прикордонної служби та ін.) державною службою [131, с. 26-27].

Врахування наукових підходів дослідників проблематики сутності державної служби в органах публічної влади, а також їх апаратах на посадах, що передбачають виконання функцій державної влади (державна служба та адміністративна служба як її вид, а також публічна служба загалом) дозволяє

стверджувати, що публічна служба на посадах державної служби у суді за своєю природою є адміністративною службою.

Особливості адміністративної служби в апараті суду знаходять відображення у наступних положеннях:

- визначення дисциплінарних повноважень посадових осіб Державної судової адміністрації України щодо керівника апарату суду, його заступника (п.11 Типового положення про апарат суду [200]);

- компетенція керівника апарату суду здійснювати призначення на посаду та звільнення з посади працівників апарату суду, застосування до них заохочення та накладання дисциплінарних стягнень (п.12 Типового положення про апарат суду [200]);

- визначення повноважень керівника апарату суду спеціальним нормативно-правовим актом - Типовим положенням про апарат суду (п.14 Типового положення про апарат суду [200]);

- компетенція керівника апарату суду щодо прийняття розпорядчих правових актів – наказів і розпоряджень (п.15 Типового положення про апарат суду [200]);

- підзвітність керівника апарату суду зборам суддів, які можуть висловити йому недовіру, що має наслідком звільнення його з посади (п.17 Типового положення про апарат суду [200]);

- дотримання вимог законів «Про державну службу», «Про запобігання корупції» (абз.2 п.33 Типового положення про апарат суду [200]).

Слід виділити окремо державних службовців Служби судової охорони, правовий статус яких передбачено ст.162-1 Закону України «Про судоустрій і статус суддів». До особливостей їх правового статусу належить поширення на них дії Закону України «Про державну службу» із віднесенням посад до відповідних категорій посад державної служби (ч.3 ст.162-1 Закону України «Про судоустрій і статус суддів»).

Нормами глави 4 Розділу X Закону України «Про судоустрій і статус суддів», якими урегульовано правовий статус Служби судової охорони не передбачено особливості процедур проходження служби державними службовцями. Такі

особливості впливають з призначення Служби судової охорони як державного органу, створеного у системі правосуддя для забезпечення охорони і підтримання громадського порядку в судах (ст.160, ч.1 ст.161 Закону України «Про судоустрій і статус суддів») і позначаються на компетенції, підзвітності Служби Вищій раді правосуддя та підконтрольності Державній судовій адміністрації України (ч.2 ст.161 Закону України «Про судоустрій і статус суддів»).

Державні службовці Служби судової охорони не включені до переліку службовців адміністративної служби в судах, враховуючи інституційну відокремленість від судів Служби судової охорони. За сутністю і змістом служба на відповідних посадах є адміністративною і, у разі розгляду питання про виділення видів публічної служби в органах судової влади, належність державної служби у Службі судової охорони не викликала би сумніву.

Типова структура апарату суду передбачає наявність управлінь, секторів, відділів, а також можливість введення посад спеціалістів (консультантів). Серед структурних підрозділів вказано про прес-службу (або посаду прес-секретаря), канцелярії, бухгалтерської служби, служби управління персоналом, а також можливості утворення патронатної служби голови суду (на правах відділу, сектору) та інших структурних підрозділів, які виконують функції, передбачені законами України «Про судоустрій і статус суддів», «Про державну службу». Вказано про дію в кожному суді Служби судових розпорядників (п.п.23-31 Типового положення про апарат суду [200]).

Стосовно Служби судових розпорядників, особливості публічної служби впливають із їх основних завдань, якими є забезпечення: «1) додержання особами, які перебувають у суді, встановлених правил; 2) виконання учасниками судового процесу та іншими особами, які перебувають у залі судового засідання, розпоряджень головуєчого судді в судовому засіданні; 3) взаємодія зі Службою судової охорони, Національною поліцією України, Національною гвардією України щодо підтримання громадського порядку в залі судового засідання та у приміщенні суду» (п.3 Розділу I Положення про порядок створення та діяльності служби судових розпорядників [187].).

Належність працівників Служби судових розпорядників до державної служби впливає з норми п.1 Розділу III Положення про порядок створення та діяльності служби судових розпорядників, де визначено, що їх правовий статус визначається Законом України «Про державну службу» з урахуванням особливостей, визначених Законом України «Про судоустрій і статус суддів» (п.1 Розділу III Положення про порядок створення та діяльності служби судових розпорядників [187].).

До вимог, які висуваються до кандидатів на посаду судового розпорядника, належать наявність ступеню вищої освіти не нижче молодшого бакалавра або бакалавра в галузі знань «Право», вільне володіння державною мовою. Старшим судовим розпорядником не може бути особа, яка має ступінь вищої освіти «молодший бакалавр» (п.2 Розділу III Положення про порядок створення та діяльності служби судових розпорядників [187].). Передбачено підвищені, порівняно із вимогами до претендентів на посади судового розпорядника, старшого судового розпорядника, вимоги до керівника Служби судових розпорядників: ступінь вищої освіти магістр у галузі знань «Право», стаж роботи на посадах державної служби та служби в органах місцевого самоврядування або на керівних посадах, вільне володіння державною мовою (Розділ IV Положення про порядок створення та діяльності служби судових розпорядників [187].)

Публічна служба на посадах у Службі судових розпорядників характеризується наступними особливостями:

- виконання правоохоронної функції щодо підтримання громадського порядку в суді;
- вимоги до кандидата на посаду передбачені Положенням про порядок створення та діяльності служби судових розпорядників;
- забезпечення одностроєм, зразки якого затверджуються Головою ДСА України за погодженням із Радою суддів України (п.4 Розділу III Положення про порядок створення та діяльності служби судових розпорядників [187].);



- наділені повноваженнями, необхідними для виконання покладених на них завдань (п.5, 6 Розділу III Положення про порядок створення та діяльності служби судових розпорядників [187].).

Наявність таких особливостей публічної служби посадах у Службі судових розпорядників дозволяє розглянути питання щодо поширення на неї наукового підходу Л.Р. Білої-Тіунової, яким передбачено виділення серед видів державної служби спеціалізованої служби. Вчена формулює наступні особливості спеціалізованої служби: а) наявність спеціальних законів, якими регламентовано її правові засади із регламентацією Законом України «Про державну службу» тільки тих питань, які не урегульовані спеціальними законами; б) проходження служби пов'язано із присвоєнням класних чинів та спеціальних звань; в) чітка і детальна регламентація служби чинним законодавством; г) характерний високий рівень субординації; в) в деяких випадках пов'язана із носінням зброї; е) характерна заборона членства у політичних партіях і політичних рухах; г) спеціальна дисциплінарна відповідальність, передбачена Дисциплінарними статутами [15, с. 264-266, с. 266].

Не зважаючи на особливості публічної служби на посадах у Службі судових розпорядників, таку службу не можна віднести до спеціалізованої державної служби, відокремивши її від адміністративної, враховуючи:

- її регламентацію Законом України «Про державну службу» із особливостями, визначеними актами нижчої юридичної сили - підзаконними нормативно-правими актами, якими є накази Державної судової адміністрації України;

- наявність однострою відповідає функціональному призначенню Служби судових розпорядників і дозволяє відрізнити судових розпорядників від інших категорій державних службовців, які проходять державну службу в апараті суду;

- функціональне призначення Служби судових розпорядників урегульоване у структурній частині Закону України «Про судоустрій і статус суддів», норми якої регламентують функціонування апарату суду, служби організаційного забезпечення роботи та охорони суду (Глава 3);

- не передбачено врегулювання дисциплінарної відповідальності дисциплінарними статутами.

Наведені аргументи не дозволяють відокремити публічну службу на посадах у Службі судових розпорядників від адміністративної служби в апараті суду.

#### 1.2.4. Спеціалізована служба

Правовий статус Служби судової охорони визначений як статус «відомчої воєнізованої охорони Державної судової адміністрації України (далі - ДСА України), права, обов'язки працівників, порядок здійснення охорони об'єктів, що перебувають під охороною Служби» (п.1 Положення про Державну установу «Служба судової охорони» [184; 192]). Законом України «Про судоустрій і статус суддів» передбачено належність до цієї Служби співробітників, яким присвоєні спеціальні звання (ч.1 ст.162-1 Закон України «Про судоустрій і статус суддів»).

До особливостей публічної служби співробітників Служби судової охорони належать:

- призначення – виконання завдання щодо забезпечення охорони та підтримання громадського порядку в судах (ч.1 ст.161 Закону України «Про судоустрій і статус суддів», п.1 Положення про Службу судової охорони [192]);

- наділення повноваженнями, необхідними для виконання завдання, в тому числі – щодо застосування попереджувальних заходів та заходів адміністративного примусу (відповідно п.п.1-4, 6, 8, 10 ч.2 ст.162 Закону України «Про судоустрій і статус суддів»);

- вимоги до кандидатів на посади співробітників Служби судової охорони передбачені Законом України «Про Національну поліцію», а також встановлено право Голови Служби визначати спеціальні вимоги (ч.1 ст.163 Закону України «Про судоустрій і статус суддів»);

- наявність особливостей врегулювання процедур проходження служби (урегульовано Законом України «Про судоустрій і статус суддів» та положенням, затвердженим Вищою радою правосуддя за поданням Голови Служби судової

охорони, погодженим з Державною судовою адміністрацією України, відповідно ч.2 ст.162-1 Закону України «Про судоустрій і статус суддів»);

- передбачено процедури проходження служби, які стосуються: прийняття на службу, професійного навчання, укладення контракту, призначення на посади, переміщення по службі, присвоєння спеціальних звань, позбавлення, пониження та поновлення у спеціальних званнях, застосування заходів дисциплінарної відповідальності, порядку службового атестування, звільнення зі служби. Вказані процедури урегульовано Положенням про проходження служби співробітниками Служби судової охорони, затвердженим Рішенням Вищої ради правосуддя від 04.04.2019 №1052/0/15-19 [189].

Публічну службу співробітників Служби судової охорони доцільно віднести до спеціалізованої державної служби за підходом, запропонованим Л.Р. Білою-Тіуною [15, с.264-266, с.266], враховуючи її відповідність особливостям спеціалізованої служби, сформульованим вченою і наведеним у межах аналізу питання про відповідність/невідповідність таким особливостям службі судових розпорядників.

## **Висновки до розділу 1**

Поняття «кадрове забезпечення діяльності судів» сформульоване з огляду на такі визначені особливості правового регулювання відносин у сфері діяльності судів. По-перше, особливий правовий статус судів, який забезпечується врегулюванням Конституцією України їх місця у системі органів державної влади; процедурами утворення, реорганізації та ліквідації; виконання тільки судом функції правосуддя. По-друге, особливий правовий статус суду обумовлює склад суб'єктів, уповноважених здійснювати кадрове забезпечення. По-третє, склад суб'єктів кадрового забезпечення та їх повноваження визначені Конституцією України, законами України «Про судоустрій і статус суддів», «Про Вищу раду правосуддя». По-четверте, визначений чинним матеріальним і процесуальним

законодавством правовий статус осіб, які здійснюють судочинство, відрізняється від правового статусу інших осіб, які наділені державно-владними повноваженнями, що визначає особливості процедур добору та відбору на відповідні посади, процедури кадрових ротацій, припинення повноважень, звільнення, притягнення до юридичної відповідальності. По-п'яте, визначене законодавством про судоустрій і статус суддів коло суб'єктів, що здійснюють організаційне забезпечення діяльності судів, представлене ДСА України, ВРП, ВККС України, органами суддівського самоврядування, іншими органами державної влади та органами місцевого самоврядування (ч.2 ст.147 Закону «Про судоустрій і статус суддів»). Разом з тим, у системі правосуддя передбачено посади державних службовців, працівників, які виконують функції з обслуговування, співробітників Служби судової охорони, процедури щодо призначення яких та соціальні гарантії регламентовані законодавством про державну службу із врахуванням особливостей, передбачених Законом України «Про судоустрій і статус суддів» (ст.150 Закону «Про судоустрій і статус суддів»).

Учасниками адміністративно-правових відносин щодо кадрового забезпечення діяльності судів виступають: публічно-владні суб'єкти, що реалізують (здійснюють) функцію кадрового забезпечення; претенденти на зайняття посад судді, державного службовця, співробітника Служби судової охорони – у разі здійснення процедур набору та відбору на відповідні посади; судді, державні службовці, співробітники Служби судової охорони – у разі реалізації щодо них процедур звільнення з посад.

Проходження державної служби, службову кар'єру, виходячи зі змісту цих понять, недоцільно відносити до кадрового забезпечення, враховуючи різницю у спрямованості відповідної діяльності. Діяльність щодо кадрового забезпечення пов'язана із комплектуванням кадрами належної кваліфікації посад публічної служби в судах, а також звільнення з публічної служби. Поняття «проходження державної служби», «службова кар'єра» стосується професійної діяльності осіб, які займають відповідні посади публічної служби в судах.

Науковий підхід до загальної характеристики публічної служби в судах обрано з урахуванням існуючих проблем судового реформування, результатів їх узагальнення. Зокрема, визначено такі групи проблемних питань: добір та відбір кандидатів на посаду судді; процедури здійснення кваліфікаційного оцінювання; притягнення суддів до дисциплінарної відповідальності; окремі проблемні питання звільнення суддів.

Аналіз питання публічної служби в суді здійснено з урахуванням розмежування понять «публічно-службова діяльність» та «здійснення судочинства», розуміючи під останнім реалізацію функції правосуддя у передбаченій законом процесуальній формі. При цьому суб'єктом реалізації функції правосуддя постає не тільки суддя, але й присяжний, судовий розпорядник та інші суб'єкти, правовий статус яких передбачено процесуальним законодавством, зокрема у сфері цивільного процесу, господарського судочинства, адміністративного судочинства, кримінального судочинства, судового провадження у справах про адміністративні правопорушення. Інші категорії посадових осіб суду не наділені повноваженнями щодо здійснення правосуддя: державні службовці, зокрема працівники апарату суду; працівники, діяльність яких має обслуговуючий характер; помічник судді; працівник бібліотеки суду; працівник Служби судової охорони. Такі працівники виконують виключно організаційно-забезпечувальні функції, а тому окреслене розмежування не є актуальним щодо них.

Наявність масиву міжнародних нормативно-правових актів, які стосуються статусу судді, гарантій незалежності суддів, реалізації його повноважень, правових вимог до судді, приписи яких імплементовані у вітчизняне законодавство, підкреслює особливе значення судді у суспільстві і державі. Виділені міжнародними актами гарантії незалежності, правові вимоги до судді можна розглядати як окремі елементи його правового статусу. Реалізація таких гарантій і вимог забезпечує незалежність професійної діяльності судді як службовця публічної служби, статус якого відрізняється від статусу інших категорій

службовців публічної служби, передбачених Законом України «Про судоустрій і статус суддів», іншими актами законодавства.

Публічна служба суддів характеризується особливостями, які дозволяють виокремити її серед інших видів публічної служби: - суддя є носієм судової влади і тільки суддя здійснює правосуддя; визначення у міжнародних актах гарантій незалежності, правових вимог до судді; закріплення на конституційному рівні гарантій незалежності судді та його недоторканності; конституційно визначений обов'язок держави забезпечувати належні умови функціонування судів та діяльності суддів; наявність взаємозв'язку між статусом судді та спеціальним державним органом – судом; наділений правовим статусом службовця публічної служби та процесуальним статусом, відповідно процесуального законодавства щодо здійснення судочинства; правові вимоги до кандидатів на посаду судді, визначення правового статусу судді, процедури набуття статусу судді, службової кар'єри, припинення служби передбачені профільним Законом України «Про судоустрій і статус суддів»; особливості притягнення судді до юридичної відповідальності (дисциплінарної, цивільної, кримінальної); закріплення на конституційному рівні обов'язку держави забезпечувати належні умови функціонування судів та діяльності суддів.

Публічна служба в судах на посадах державної служби (адміністративна служба) та патронатної служби характеризується наступними ознаками: врегулювання законами України «Про судоустрій і статус суддів», «Про державну службу», підзаконними нормативно-правовими актами, які прийняті суб'єктами кадрового забезпечення діяльності судів у порядку, передбаченому Законом України «Про судоустрій і статус суддів»; є професійною діяльністю, що передбачає відповідність кандидатів на посади вимогам, передбаченим законодавством, яке передбачає врегулювання наявності відповідних посад; спрямованою на забезпечення реалізації суддями функції правосуддя, створення належних умов діяльності суду, тобто має допоміжний характер; передбачені особливості добору, відбору й призначення на посаду залежно від категорії посади державної чи патронатної служби; типова структура апарату суду нормативно

визначена; встановлено необхідність дотримання вимог законів «Про державну службу», «Про запобігання корупції»; наділені повноваженнями, необхідними для виконання покладених на них функцій і завдань.

Обґрунтовано, що публічну службу на посадах у Службі судових розпорядників не можна віднести до спеціалізованої служби з огляду на невідповідність її ряду ознак спеціалізованої служби: відсутність актів законодавчого рівня, що спеціально присвячені її регламентації; відсутні спеціальні норми щодо дисциплінарної відповідальності судових розпорядників, передбачених дисциплінарними статутами.

До особливостей проходження спеціалізованої служби співробітниками Служби судової охорони, які мають спеціальні звання, і які дозволяють виділити окрему групу процедур кадрового забезпечення діяльності судів, віднесено: реалізація правоохоронної функції, пов'язаної із виконанням завдання підтримання громадського порядку в судах; для кандидатів на посади співробітників Служби судової охорони встановлено вимоги, передбачені законодавством про національну поліцію, а також спеціальні вимоги, визначені Головою Служби; перебування на посадах передбачає присвоєння спеціальних звань; процедури проходження служби урегульовані окремо від процедур проходження служби на посадах державних службовців законодавством про судоустрій і статус суддів та затверджуються Вищою радою правосуддя; наділені повноваженнями, необхідними для виконання завдання, в тому числі правом застосовувати попереджувальні заходи і заходи адміністративного примусу.

Результати дослідження, які викладені у Розділі 1, відображено у наступних публікаціях автора: [41; 43].

## РОЗДІЛ 2.

### ЗМІСТ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ СУДІВ В УКРАЇНІ

#### 2.1. Принципи кадрового забезпечення діяльності судів в Україні у вимірі адміністративно-правових основ його здійснення

Пошук шляхів побудови якісної теоретико-правової моделі кадрового забезпечення діяльності судів на основі упорядковуючого характеру впливу норми адміністративного права на відносини у цій сфері передбачає вирішення наукового завдання визначення принципів кадрового забезпечення та розкриття їх змісту. Необхідність постановки цього завдання та, пов'язаного із ним аналітичного опрацювання існуючого масиву поглядів вчених у галузі адміністративного права, суміжних галузей права впливає з сутності і змісту категорії «принцип», на які у першу чергу звертають увагу дослідники проблем адміністративно-правового регулювання окремих сфер суспільних відносин. Разом з тим, межі предмету наукового аналізу визначають необхідність звернення до поглядів вчених щодо визначення базової категорії «принципи адміністративного права», виходячи зі змісту якої, особливостей та видів публічної служби в судах слід формувати теоретичні положення про принципи кадрового забезпечення діяльності судів.

Отже, поняття «принципи кадрового забезпечення діяльності судів», виділення таких принципів та розкриття їх змісту має ґрунтуватись на: а) науковий підходах до розкриття сутності категорії «принципи адміністративного права»; б) особливостей публічної служби в судах; в) видів публічної служби в судах.

Принципи адміністративного права визначені як «основні універсальні фундаментальні положення, які покладені в основу галузі і є підставою для формування і функціонування її системи та змісту й слугують засадами для регулювання адміністративних правовідносин... Принципи є первісними щодо норм адміністративного права, адже вони завжди враховуються при створенні, зміні, модифікаціях норм права. ... принципи стосуються і зовнішньої форми – є



ідейним підґрунтям для створення нормативно-правових актів взагалі й кожної норми в них, зокрема» [267, с.736].

У наведеному вище визначенні категорії «принципи адміністративного права» відображено науковий підхід щодо праворозуміння їх сутності з позицій базових положень адміністративного права, на яких побудована конструкція цієї галузі права та визначаються межі та зміст зовнішнього регулятивного впливу нормативно-правових актів та норм інших галузей права на систему адміністративного права. Крім того, авторка цього теоретичного положення щодо принципів адміністративного права (А.А. Шарая) підкреслює значення принципів адміністративного права для творення законодавства у формі нормативно-правових актів та окремих норм права.

А.А. Шарая узагальнює існуючі наукові погляди щодо сутності поняття «принципи адміністративного права» і презентує наступні усталені погляди вчених: 1) як основні засади, ідеї, положення, покладені в основу галузі; 2) підстава для формування і функціонування системи та змісту галузі; 3) підґрунтя для адміністративно-правових норм; 4) базис діяльності суб'єктів адміністративного права; 5) гарантія забезпечення прав і свобод людини і громадянина, нормального функціонування громадянського суспільства [267, с.738]

Зазначена систематизація існуючих наукових поглядів відображає триваючий пошук вчених у напрямку обґрунтування єдиної універсальної теоретичної формули, у якій має бути відображено сутність принципів адміністративного права.

Ю. Битяк під принципами адміністративного права розуміє вихідні, засади відповідно до яких формуються і функціонують система та зміст адміністративного права [4, с. 29].

В. Коваленко вважає, що ними є керівні засади, які визначають зміст і спрямованість адміністративно-правового регулювання суспільних відносин [96, с. 34].

В. Авер'янов під цією категорією вбачає засадничі (основні) ідеї, положення, що характеризують зміст адміністративного права, відображають закономірності його розвитку і визначають механізми регулювання суспільних відносин [6, с. 95-96].

Узагальнення наведених вище визначень категорії «принципи адміністративного права» дозволяє зазначити наступне:

- принципи розглядаються як основа формування, розвитку та функціонування адміністративного права;
- привертає увагу визначення принципів не тільки як основи, а і як ідей, положень, вимог, які відображають сутність адміністративного права;
- розкриваючи зміст принципів адміністративного права, вчені презентують підхід щодо визначення універсальної теоретичної формули, яка відображає предмет охоплення категорією «принцип» - від системи і змісту адміністративного права до змісту і спрямованості адміністративно-правового регулювання.

Поглиблене розуміння сутності категорії «принцип» передбачає звернення до наукових напрацювань з теорії права.

Б.Д. Бондаренко наводить ряд авторських поглядів щодо сутності принципів права: як основоположних ідей, вихідних засад права чи як нормативних засад права, що визначають загальну спрямованість, основні особливості та найсуттєвіші риси правового регулювання суспільних відносин (Т.І. Фулей); є наслідком людської діяльності, є результатом цієї діяльності та задовольняють її інтереси, є соціальним явищем за джерелом виникнення та за змістом, їх виникнення зумовлене необхідністю суспільного розвитку (А.М. Колодій); втілюють у собі загальні результати розвитку права, відображають нерозривний зв'язок минулого, теперішнього і майбутнього правової сфери (Р.З. Лившиц). Б.Д. Бондаренко погоджується із Ю.Ю. Ветютневим про відображення у принципах права правових закономірностей, проте такими закономірностями принципи права не є [19, с. 127].

Виходячи з наведених Б.Д. Бондаренком підходів до визначення принципів права, можна виділити такі їх властивості (ознаки): соціальна обумовленість, відображення правових закономірностей, визначення загальної спрямованості та

найсуттєвіших рис правового регулювання. Наведені наукові погляди відображають багатоаспектність сутності категорії «принципи права», що означає перспективність подальших досліджень у цьому напрямку. Разом з тим, виділені ознаки відображають сутність принципів права як соціально-правового явища всеохоплюючого змісту. Виділені ознаки принципів права, будучи трансформовані із врахуванням сутності та особливостей кадрового забезпечення діяльності судів є основою ідентифікації поняття «принципи кадрового забезпечення діяльності судів».

Слід вказати про головну ознаку, що має бути вказана у першу чергу при формулюванні поняття «принципи кадрового забезпечення діяльності судів», виходячи з їх адміністративно-правового змісту - праворозуміння принципів як соціально обумовленого, правового явища, першооснови, базису, керівних вимог щодо кадрового забезпечення. Соціальна обумовленість принципів кадрового забезпечення діяльності судів означає їх витoki, виходячи із соціальних процесів, що відбуваються у суспільстві і державі і які позначаються на стратегічних пріоритетах державної політики, а саме – необхідності проведення судової реформи та, у її межах – реформи кадрового забезпечення діяльності судів, що має бути відображене (виходячи із соціальних запитів), у нормативно-правових актах стратегічного значення (стратегіях, концепціях тощо). Базова сутність принципів кадрового забезпечення діяльності судів відображається у сукупності керівних вимог до кадрового забезпечення, які, будучи закріпленими у нормативно-правових актах, набувають юридичного, загальнообов'язкового значення і на засадах яких має бути побудовано систему кадрового забезпечення діяльності судів.

Надання пріоритету соціальній обумовленості принципів кадрового забезпечення діяльності судів підтверджує наступна інформація, врахування якої доводить необхідність формування теоретико-правової моделі вдосконалення кадрового забезпечення.

I. Мищак наводить дані соціологічного опитування Центру Разумкова щодо судової реформи. Зазначається про відсутність кардинальних змін у сприйнятті

суспільством результатів реформування судової системи, починаючи з 2014 року. Проведене опитування протягом жовтня – листопада 2020 року дозволило вказати, «що судам (судовій системі в цілому) не довіряє 42,5 %, а скоріше не довіряє 32,9 % опитаних, натомість скоріше довіряє 12,1 %, а повністю довіряє лише 2,2 % респондентів. Баланс довіри/недовіри становить – 61,1 %. Для порівняння - гірший баланс довіри/недовіри серед українських інститутів лише у державного апарату (чиновників) – 67,4 %». І.Мищак цитує слова Голови Верховного Суду В. Данішевської, «відвідуваність судів показує, як судова система відповідає на попит на справедливість. За статистичними даними 10 млн громадян щороку відвідують суди, а удова система має лише 5 тис. суддів і на сьогодні кадровий дефіцит становить 2 тис. осіб. Таке співвідношення впливає на строки розгляду справ. На належне функціонування також впливає і фінансування, що наразі є низьким» [114, с. 3]. «Певні підстави для критики дають і матеріали Інформаційно-аналітичного звіту про діяльність Вищої ради правосуддя у 2020 році. Так, упродовж 2020 року радою ухвалено рішення щодо звільнення 252-х суддів із посад за загальними обставинами, що майже на 70 % більше, ніж у 2019 році (148), зокрема у відставку – 249 (у 2019 році – 132), у зв'язку з неспроможністю виконувати повноваження за станом здоров'я – 0 (у 2019 році – 1), у зв'язку з поданням заяви за власним бажанням – (у 2019 році – 15). Однак упродовж 2020 року ВРП прийнято лише 29 рішень про звільнення з посад суддів за особливими обставинами, що в 3,4 рази менше, ніж у 2019 році» [114, с. 5-6].

Указом Президента України «Про Стратегію розвитку системи правосуддя та конституційного судочинства на 2021 - 2023 роки» від 11.06.2021 № 231/2021 передбачено окремі положення, спрямовані на вдосконалення кадрового забезпечення діяльності судів, які стосуються: вдосконалення правового статусу органів суддівського врядування та самоврядування (Вищої кваліфікаційної комісії суддів України, Вищої ради правосуддя, органів суддівського самоврядування); участі членів громадських органів, які беруть участь у процедурах добору та оцінювання суддів і кандидатів на посаду судді; правових вимог при здійсненні добору на посаду судді, кваліфікаційного оцінювання та дисциплінарного

провадження; організаційного забезпечення діяльності судів; суддівської кар'єри та відповідальності суддів [215].

Конкретизація підходу до визначення принципів кадрового забезпечення діяльності судів передбачає звернення до наукової думки щодо ознак принципів адміністративного права.

Такими ознаками названо: 1) імперативність (мають певну «наказову спрямованість» - на основі принципу мають ґрунтуватись і відповідні наукові пошуки, і нормотворчі процеси); 2) безумовність (не повинні бути обмеженими, є «повними» за змістом); 3) універсальність (мають різноваріантне призначення, можуть бути «приспосованими» до різних сфер, є всеосяжними); 4) регулятивність (визначають загальні засади як усієї галузі адміністративного права, так і окремих її складових); 5) соціальна обумовленість (принципи трансформуються в ідеї, відповідні соціально-економічним умовам розвитку суспільства, а також політичним, ідеологічним та іншим процесам, що відбуваються у державі); 6) нормативність (закріплення або відображення у нормах права); 7) системність (відображають систему правових норм, як є основою усього масиву адміністративного законодавства); 8) прогресивність (відображають найбільш сучасні трансформаційні процеси адміністративного права); 9) непорушність (зневага до принципів адміністративного права може підірвати стабільність правової системи, негативно відобразитись на правосвідомості або порушити підтримуваний правопорядок) [267, с. 737-738].

Застосування окресленого підходу щодо визначення ознак принципів адміністративного права до формулювання принципів кадрового забезпечення діяльності судів має бути здійснене із врахуванням функціонування окремих категорій кадрів публічної служби в судах, особливості якої позначаються на кадровому забезпеченні. Існування таких особливостей позначається на змісті ознак, на відміну від принципів адміністративного права, які мають повсюдний характер і поширюються на усіх учасників адміністративно-правових відносин. Так, ознака імперативності набуває значення ознаки загальнообов'язковості щодо усіх учасників правовідносин у сфері кадрового забезпечення діяльності судів.

Ознаки універсальності і регулятивності враховуються при визначенні сутності ознаки упорядковуючого характеру принципів кадрового забезпечення та ознаки врахування специфіки регулюючого впливу норми адміністративного права на відповідні правовідносини. Ознака прогресивності набуває значення ознаки актуальності, яка більшою мірою відповідає специфіці кадрового забезпечення діяльності судів на адміністративно-правових засадах.

Таким чином, ознаками принципів кадрового забезпечення діяльності судів визначено наступні: система принципів загалом і окремих їх підгруп формується під впливом соціальних чинників (в тому числі – відповідність актуальному соціальному запиту), а також – особливостей суддівської служби; поширюються на всіх учасників відносин щодо кадрового забезпечення; системоутворюючий характер; формування та функціонування принципів кадрового забезпечення діяльності судів відбувається під регулюючим впливом адміністративно-правових норм на відносини кадрового забезпечення не тільки окремих видів суддівської служби, але й – кадрового забезпечення судів у цілому.

Дослідниця проблеми адміністративно-правового забезпечення формування кадрів для судів України В.С. Декаленко не виділяє ознаки принципів організації адміністративно-правового забезпечення формування кадрів, натомість пропонує наступне визначення таких принципів. Ними, на думку дослідниці, слід вважати «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)» [60, с. 25].

Дійсно, авторський підхід В.С. Декаленко заслуговує на увагу, проте не є беззаперечним. Так, дослідниця пропонує, по суті, широкий погляд щодо розкриття сутності принципів організації адміністративно-правового забезпечення формування кадрів для судів, зазначаючи відображення у них об'єктивних умов розвитку «суспільства в цілому». Такий підхід, з одного боку, відображає зв'язок

судової системи із процесами, які відбуваються у суспільстві і держави, а, з іншого, вимагає конкретизації підходу щодо визначення переліку відповідних принципів. Поряд із цим, дослідниця пропонує визначати такі принципи з позицій першооснови формування належного кадрового забезпечення судових органів, що може бути враховано при подальшому опрацюванні поняття принципів кадрового забезпечення діяльності судів.

Принципи кадрового забезпечення діяльності судів є соціально-правовим явищем, базові положення щодо якого є нормативними, загальнообов'язковими та мають системоутворююче значення для формування та функціонування системи кадрового забезпечення діяльності судів. Ознаками принципів кадрового забезпечення діяльності судів визначено: формування системи принципів є соціально обумовленим (з урахуванням актуального соціального запиту) та відбувається під впливом особливостей суддівської служби; мають загальнообов'язкову дію для учасників правовідносин, що виникають у зв'язку із здійсненням кадрового забезпечення діяльності судів; упорядковуючий вплив на формування усієї системи кадрового забезпечення діяльності судів; формуються під впливом адміністративно-правового регулювання – як на рівні кадрового забезпечення загалом, так і на рівні особливостей окремих видів суддівської служби.

Науковий підхід щодо побудови системи принципів кадрового забезпечення діяльності судів має ґрунтуватись на застосуванні системного методу наукового пізнання з огляду на інституційну визначеність судів як системи органів влади, уповноважених на здійснення виключної функції правосуддя, делегування якої іншим органами заборонено Конституцією України, відповідно ч.ч.1,2 ст. 124 встановлено імперативну норму про здійснення правосуддя виключно судами та недопущення делегування функцій судів або їх привласнення іншими органами чи посадовими особами.

Таким чином, на підставі застосування системного методу до побудови системи принципів кадрового забезпечення діяльності судів, а також врахування специфіки суддівської служби, необхідно виділити наступні види принципів

кадрового забезпечення діяльності судів: засади формування та функціонування корпусу суддів; принципи діяльності щодо кадрового забезпечення апарату суду та Служби судових розпорядників (адміністративна служба); засади кадрового забезпечення Служби судової охорони як спеціалізованої служби у судах. Окреслені принципи стосуються комплектування кадрів (добір та відбір), проходження служби та звільнення зі служби.

Застосування системного підходу до визначення принципів кадрового забезпечення діяльності судів передбачає врахування особливостей публічної служби в судах, які безпосередньо позначаються на засадах і процедурах добору, відбору кадрів, проходження публічної служби та звільнення зі служби. Вказане означає доцільність виділення трьох підсистем єдиної системи принципів кадрового забезпечення діяльності судів, залежно від категорій кадрів судів:

- принципи формування та функціонування корпусу суддів (принципи кадрового забезпечення суддівської служби);
- принципи кадрового забезпечення адміністративної служби в апараті суду та у Службі судових розпорядників;
- принципи кадрового забезпечення спеціалізованої служби в судах (посади співробітників Служби судової охорони).

Такий підхід до систематизації принципів кадрового забезпечення дозволяє врахувати правовий статус кожної категорії кадрів судів, крім кадрів, якими укомплектовано патронатну службу, виходячи зі специфіки її формування за Законом України «Про державну службу» із особливостями, визначеними Законом України «Про судоустрій і статус суддів».

Формулювання принципів кадрового забезпечення посад суддів має виходити з норм Конституції України, якими визначено конституційно-правовий статус суддів, однією з умов реалізації якого є належне кадрове забезпечення, а також позицій Європейського суду з прав людини у справах щодо суддів. Щодо принципів кадрового забезпечення посад державної служби в судах – в основу їх виділення має бути покладено принципи державної служби, визначені Законом України «Про державну службу» із окремими особливостями їх змісту,



обумовленими специфікою комплектування кадрами державної служби в судах, відповідно Закону України «Про судоустрій і статус суддів». Основу формулювання принципів кадрового забезпечення публічної служби на посадах співробітників Служби судової охорони мають складати норми законодавства про Національну поліцію та теоретичні напрацювання, присвячені принципам управління кадрами Національної поліції, а також у ретроспективному аспекті наукового аналізу доречно звернутись до напрацювань, в яких розкрито принципи управління кадровою політикою в органах внутрішніх справ.

Слід підкреслити, що науковці наводять перелік принципів, відповідних предмету наукових досліджень, уникаючи конкретизації підходу, який покладається в основу їх виділення.

Так, О.М. Лагнюк виділяє наступні принципи кадрової політики щодо забезпечення діяльності судів, перелік яких відкритий: верховенство права, законність, рівність, незалежність, безпосередність, відкритість та прозорість, анонімність, фіксування процедури добору кандидатів на посади суддів технічними засобами, оскаржуваність рішень тощо [98, с. 44]. В.С. Декаленко виділяє наступні принципи організації адміністративно-правового забезпечення формування кадрів для судів: законності, демократизму, гласності та рівноправності, реалістичності і науковості, поваги прав і свобод особистості, гуманізму, системності та комплексності [60, с. 26-32]. Наведені підходи В.С. Декаленко, О.М. Лагнюк щодо формулювання принципів, які стосуються кадрового забезпечення діяльності судів, заслуговують на підтримку. Особливо слід відмітити доцільність виділення принципу поваги прав і свобод особистості (В.С. Декаленко).

Повертаючись до визначення принципів кадрового забезпечення суддів на конституційних засадах, слід вказати про норму ст.126 Конституції України, якою закріплено норми про гарантування Конституцією в законами України незалежності і недоторканності судді, заборони впливу на суддю у будь-який спосіб, а також ст.128 Конституції України, згідно якої «призначення на посаду судді здійснюється Президентом України за поданням Вищої ради правосуддя в

порядку, встановленому законом» (ч.1 ст.128 Конституції України). Звернення до правових позицій Конституційного Суду України щодо офіційного тлумачення статті 126 Конституції України дозволяє вказати про Рішення від 01.12.2004 №19-рп/2004, де у резолютивній частині вказано про конституційні гарантії забезпечення незалежності та недоторканності суддів, визначення профільним законом про статус суддів додаткових гарантій (п.п.1.1-1.3). До конституційних гарантій віднесено: особливий порядок обрання або призначення на посаду , звільнення з посади; заборона будь-якого впливу на суддів; захист їх професійних інтересів; особливий порядок притягнення суддів до дисциплінарної відповідальності; забезпечення державою особистої безпеки суддів та їхніх сімей; гарантування фінансування та належних умов для функціонування судів і діяльності суддів, їх правового і соціального захисту; заборону суддям належати до політичних партій та профспілок, брати участь у будь-якій політичній діяльності, мати представницький мандат, займатися за сумісництвом певними видами діяльності; притягнення до юридичної відповідальності винних осіб за неповагу до суддів і суду; суддівське самоврядування (п.1.1). Щодо недоторканності суддів – конституційні гарантії передбачають пряму заборону без згоди Верховної Ради України затримати чи заарештувати суддю до винесення обвинувального вироку судом. Підкреслено наявність додаткових гарантій незалежності і недоторканності суддів законодавством про статус суддів (п.п.1.2, 1.3) [237].

Спираючись на наведену правову позицію Конституційного Суду України, слід вказати про необхідність відображення у принципах кадрового забезпечення суддів засадничих положень, реалізація яких створить умови належного гарантування незалежності та недоторканності суддів та які можуть і мають бути враховані при підготовці змін до законодавства про судоустрій і статус суддів.

Пошук таких засадничих положень передбачає звернення до правових позицій Європейського суду з прав людини (далі - ЄСПЛ), серед яких обрано ті, які стосуються призначення суддів на посади, незмінності суддів, дисциплінарних процедур. Зазначені категорії справ виділені у межах визначення застосування п.1 ст.6 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод (далі - Конвенція)

до трудових спорів, які стосуються суддів: щодо права судді на забезпечення гарантій справедливого судового розгляду; щодо гарантій справедливого судового розгляду при застосуванні процедур звільнення судді з посади [280, с. 3-15]

Концептуально значимою для нормативного закріплення є правова позиція ЄСПЛ щодо принципу розподілу виконавчої та судової влади, про наростаючу важливість якого наголошено у Постанові Великої Палати ЄСПЛ у справі «Стаффорд проти Сполученого Королівства» (Stafford v. United Kingdom, Постанова ЄСПЛ, скарга № 46295/99, § 78, ECHR 2002-IV). ЄСПЛ було підкреслено високе значення цього принципу при відборі та призначенні суддів на посаду та наголошено про вплив порядку призначення на сприйняття незалежності судової влади громадськістю. Підкреслено, що виконавча та законодавча гілки влади можуть бути залучені у цей процес за умови, що у такий спосіб призначені судді вільні від будь-якого впливу і тиску [280, с. 3-4].

У справі «Тіам проти Франції» (Thiam v. France) (Постанова ЄСПЛ, скарга № 80018/12, ECHR 2018) ЄСПЛ прийшов до висновку, що підписання президентом указів про призначення нових суддів чи просування по службі чи призначення на нову посаду офіційно закріплює завершення процедури прийняття рішень і не тягне посягання на незалежність тих, кого ці рішення стосувались. Рішення, які зачіпали призначення суддів, проходження ними служби, переведення на іншу посаду та просування по службі приймалися після втручання Вищої ради магістратури, що, на думку ЄСПЛ, забезпечувало гарантії проти ризику тиску з боку виконавчої влади. ЄСПЛ також підкреслено, що незмінність суддів захищає їх від політичного тиску [280, с. 3-4].

Необхідність відображення серед принципів кадрового забезпечення суддів принципу незмінності суддів впливає з міжнародних норм, в яких незмінність суддів та недопущення ризику свавільного усунення судді від виконання обов'язків за посадою виділено як умову, необхідну для незалежності судової влади. У цьому сенсі слід навести справу «Бака проти Угорщини» (Baka v. Hungary [GC], no. 20261/12, 23 June 2016), яка стосувалась звільнення Голови Верховного суду Угорщини, обраного на шестирічний термін, на три роки раніше встановленого

строку за новим законодавством Угорщини. ЄСПЛ відзначив неможливість розгляду будь-яким органом, який здійснює суддівські повноваження у результаті дії законодавства, сумісність якого із принципом верховенства права сумнівна, питання про дострокове припинення повноважень судді. ЄСПЛ було підкреслено наростаючу важливість дотримання процесуальної справедливості у справах, які стосуються усунення з посади або звільнення суддів, посилаючись на нормативні документи Ради Європи, прецедентну практику міжнародних судів, практику міжнародних органів [280, с. 5].

Виходячи з цієї прецедентної практики ЄСПЛ, доцільно вказати про виділення принципу верховенства права як пріоритетного серед принципів кадрового забезпечення посад суддів. Також необхідно сформулювати правову вимогу дотримання принципу розподілу виконавчої та судової влади при здійсненні добору, відбору на посаду судді, призначенні на посаду. Пов'язаний із цією правовою вимогою є принцип розподілу компетенції між суб'єктами формування корпусу суддів та заборони втручання у процедури реалізації компетенції. Окремо слід виділити вимогу непорушності принципу незмінності суддів, що означає наявність нормативно передбачених запобіжників існування ризику свавільного усунення судді від виконання обов'язків за посадою. Вказане передбачає сувору регламентацію процедур реалізації компетенції суб'єктів, уповноважених приймати рішення щодо суддів, обмеження їх дискреційних повноважень.

Серед принципів кадрового забезпечення посад суддів слід виділити принцип професіоналізму, вимога щодо дотримання якого стосується кандидатів на посаду судді. Необхідність виділення цього принципу випливає з унікальності правового статусу судді як носія «виняткових правових можливостей посадової особи судової влади» (за визначенням І.Є. Марочкіна), що обумовлює підвищені вимоги до професійності судді. Звернення до правозастосовної практики ЄСПЛ дозволяє виділити рішення у справі «Мактоуф та Дам'янович проти Боснії і Герцеговини» (*Maktouf and Damjanović v. Bosnia and Herzegovina*) (див. Постанову Великої Палати Європейського Суду, скарги №№ 2312/08 и 34179/08, § 49, ECHR 2013),

де додаткового вказано факт, що судді, які звертаються до ЄСПЛ, є професійними суддями у країнах свого походження та про їх прикомандирування до Державного суду, що розглядалось додатковою гарантією проти тиску ззовні [280, с. 3-4].

У своїх правових позиціях ЄСПЛ, серед усього, було відмічено, що «суди – гаранті правосуддя, їх роль є ключовою у державі, заснованою на верховенстві закону, та вони мають користуватись довірою громадськості. Тож, судді мають бути захищеними від необґрунтованих нападків, особливо маючи на увазі ту обставину, що на суддів покладено обов'язок виявляти обережність, яка є пересторогою їх відповіді на критику » [280, с. 18].

Окремо слід виділити рішення ЄСПЛ у справах, пов'язаних із притягнення суддів до дисциплінарної відповідальності.

Так, у справі «Олуїч проти Хорватії» (Olujić v. Croatia, no. 22330/05, 5 February 2009) провадження здійснювалось щодо звільнення заявника – Голови Верховного суду Хорватії – з посади на підставі наявності у нього статусу державного службовця. ЄСПЛ було відмічене відсутність абсолютного характеру норми про здійснення дисциплінарного провадження щодо суддів іншим, ніж суд, органом. По даній справі відповідне рішення щодо заявника було прийняте Національною судовою радою. ЄСПЛ дійшов висновку про порушення пункту 1 статті 6 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, виходячи з чотирьох чинників: відсутність неупередженості Голови та двох членів Національної судової ради, відсутність гласності слухань у дисциплінарній справі щодо заявника, порушення принципу рівних можливостей сторін у справі та тривалість розгляду справи [280, с. 12].

Наступна правова позиція ЄСПЛ виділена, виходячи з рішення у справі «Палуда проти Словачії» (Paluda v. Slovakia, no. 33392/12, 23 May 2017) і стосувалось порушення пункту 1 статті 6 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод при здійсненні процедур притягнення до дисциплінарної відповідальності заявника, який був членом Верховного суду Словачії. Склад порушення стосувався позбавлення права доступу до суду для оскарження рішення про тимчасове відсторонення з посади на період здійснення дисциплінарного

провадження, яке, за законодавством Словачії могло продовжуватись до двох років і передбачало позбавлення 50-відсоткового скорочення заробітку заявника. ЄСПЛ зробив висновок, що заявник не мав доступу до судового розгляду за змістом пункту 1 статті 6 Конвенції, оскільки Судова рада, яка приймала рішення про порушення дисциплінарного провадження та одночасне відсторонення заявника з посади на час судового розгляду, не є судовим органом і не надає інституційних та процесуальних гарантій, притаманних виділеному положенню Конвенції, що і призвело до його порушення. При цьому влада Словачії не надала переконливих доказів для обґрунтування відмови у судовому захисті [280, с. 12].

Правова позиція ЄСПЛ була сформована у справі «Олександр Волков проти України» (*Oleksandr Volkov v. Ukraine*, no. 21722/11, ECHR 2013), що стосувалась розгляду скарги на порушення статті 6 Конвенції у зв'язку із звільненням заявника з посади судді Верховного Суду Вищою радою юстиції України. ЄСПЛ було виявлено низку серйозних проблем, які стосувались недоліків проведеного Вищою радою юстиції розгляду та упередженість з боку окремих членів Вищої ради юстиції України, які приймали рішення у справі. ЄСПЛ також вказав про відсутність врегулювання строків давності притягнення до дисциплінарної відповідальності у справах, які стосуються представників судової системи, рівно як і система голосування на пленарному засіданні Верховної Ради України, під час якої окремими парламентарями були незаконно використані картки для голосування відсутніх колег. Такі факти були визначені як ті, що являють серйозну загрозу для правової визначеності. Висновки ЄСПЛ щодо статті 6 Конвенції були застосовані і у іншій справі – «Куликов проти України», в якій 18 суддів були звільнені з посад за порушення присяги у відповідності із дисциплінарним режимом, встановленим до 2016 року [280, с. 12].

Наведені правові позиції ЄСПЛ дозволяють виділити такі принципи кадрового забезпечення посад суддів, дотримання яких знизить ризик виникнення аналогічних ситуацій. Мова йде про наступні принципи: неупередженість з боку суб'єктів кадрового забезпечення; справедливість при притягненні суддів до дисциплінарної відповідальності. Останній принцип логічно пов'язаний із

принципом верховенства права, а його реалізація передбачає встановлення процедурних запобіжників проявів свавілля чи довільного тлумачення особи, уповноваженої приймати рішення щодо суддів у дисциплінарних справах.

Опрацьована практика ЄСПЛ дозволяє вказати про необхідність закріплення принципів кадрового забезпечення діяльності судів на найвищому – законодавчому рівні. Відповідним Законом України має стати Закон «Про судоустрій і статус суддів», що має бути доповнений окремою статтею, присвяченою принципам організації комплектування корпусу суддів. Відповідними принципами необхідно визначити: повне з'ясування обставин при притягненні суддів до дисциплінарної відповідальності; незмінність суддів та недопущення свавільного усунення судді від виконання обов'язків за посадою; дотримання вимоги професіоналізму щодо кандидата на посаду судді; гласність; неупередженість з боку суб'єктів кадрового забезпечення; розподіл компетенції між суб'єктами формування корпусу суддів та заборона втручання у процедури реалізації компетенції; розподіл виконавчої та судової влади при здійсненні добору, відбору на посаду судді, призначенні на посаду; законність; верховенство права. Предметною сферою принципів кадрового забезпечення посад суддів постають: звільнення суддів, правові процедури притягнення суддів до дисциплінарної відповідальності, правові процедури проходження суддями публічної служби, порядок добору та відбору на посади судді. Сутність зазначених принципів є правові вимоги, що мають основоположний характер щодо вказаних процедур.

Окремою групою принципів кадрового забезпечення діяльності судів постають засади забезпечення адміністративної служби в апараті суду.

Статтею 4 Законом України «Про державну службу» передбачено 10 принципів державної служби та розкрито їх зміст: верховенство права, законність, професіоналізм, патріотизм, добросовісність, ефективність, забезпечення рівного доступу до державної служби, політична неупередженість, прозорість, стабільність [159]. Н.С. Панова аналізує зміст зазначених принципів і виділяє серед них такі

новітні принципи як: патріотизм, добродесність, ефективність, політична неупередженість, стабільність [131, с. 28].

Беручи за основу перелічені у ст.4 Закону України «Про державну службу», доцільно зауважити про необхідність поглиблення їх змісту, порівняно із визначеним у зазначеному Законі, у разі, коли йдеться про принципи кадрового забезпечення посад державної служби в судах, враховуючи поширення таких принципів і на претендентів на посади державної служби.

Так, зміст принципу політичної неупередженості, розкритого як «недопущення впливу політичних поглядів на дії та рішення державного службовця, а також утримання від демонстрації свого ставлення до політичних партій, демонстрації власних політичних поглядів під час виконання посадових обов'язків» (п.8 ч.1 ст.4 Закону України «Про державну службу») має бути доповнений заборонаю відбору кадрів для публічної служби за їх політичними поглядами. Саме про доцільність включення такої заборони при розкритті змісту принципу позапартійності публічної служби зазначали автори видання «Публічна служба. Зарубіжний досвід та пропозиції для України» (2007 р.) [225, с. 27]. Поглиблення змісту інших принципів – верховенства права, законності, добродесності, ефективності – має стосуватись і процедур добору і відбору кандидатів на посади державної служби в судах, а врахування змісту принципу професіоналізму державної служби дозволяє включити і положення про відповідність встановленим до кандидатів на такі посади вимогам з метою забезпечення комплектування посад професійними кадрами.

Л.Р. Біла-Тіунова слушно відзначає Рішення Конституційного Суду України від 02.11.2004 р., в якому викладено правову позицію, зокрема, щодо змісту принципу верховенства права, який не обмежується тільки правотворчістю, а передбачає його втілення і у правозастосовну діяльність, проникнення в діяльність держави ідей «соціальної справедливості, свободи, рівності тощо». Верховенство права за сутністю ширше законності, оскільки охоплює і законодавство, і соціальні регулятори «легітимовані суспільством і зумовлені історично досягнутим культурним рівнем суспільства». Верховенство права об'єднує всі елементи права



якістю, відповідній «ідеології справедливості, ідеї права, яка значною мірою дістала відображення в Конституції України.» [240; 16, с. 87]. Вчена формулює вимоги, які випливають з принципу верховенства права, виходячи з правових позицій Європейського суду прав людини, сформованих на підставі Європейської Конвенції про захист прав людини й основоположних свобод: 1) якість закону, що означає його доступність особі (однозначність, зрозумілість, чіткість), прийняття з дотриманням встановленої процедури; 2) захист від свавілля, що передбачає створення дієвого механізму забезпечення прав і свобод особи від незаконного посягання органів публічної влади, забезпечення об'єктивного, незалежного безстороннього захисту особи на підставі визначеної правової процедури; 3) доступ до суду – кожна особа має однакове право на звернення до незалежного суду, право на судовий захист, право на позов, право на прийняття законного судового рішення, заборону втручання у здійснення правосуддя; 4) юридична визначеність – стосується прояву у постановці судового рішення, яке не може бути відмінене жодним державним органом, крім як в установленому законом порядку, обов'язковий характер судового рішення, забезпечення його виконання настанням юридичної відповідальності за будь-яке перешкоджання у його виконанні, затриманні виконання або позбавлення юридичної сили; 5) невтручання законодавчої влади у здійснення правосуддя [16, с. 87-88].

Таким чином, зміст принципу верховенства права як засадничий принцип кадрового забезпечення адміністративної служби в апараті суду має бути деталізовано за рахунок виділення положень щодо змісту й напрямів реалізації правових процедур вказаного забезпечення. Керівним виступає науковий підхід Л.Р. Білої-Тіунової, що ґрунтується на правових позиціях Конституційного Суду України, а також ЄСПЛ. Зазначеними напрямами постають наступні: незалежність та неупередженість дій суб'єктів кадрового забезпечення, гарантування дієвості застосування антикорупційних превентивних заходів; прийняття під час та у результаті здійснення процедур кадрового забезпечення індивідуальних актів, якими закріплюються процедурні дії; реалізація права на доступ до державної служби в апараті суду; реалізація права на доступ до державної служби в апараті

суду; наявність гарантій захисту від свавілля при здійсненні правової процедури кадрового забезпечення, що означає, до того ж, формування і закріплення запобіжників порушення законності при її здійсненні; норми, якими визначені такі процедури, мають бути доступні, чіткі, зрозумілі адресатам їх виконання; встановлення процедур кадрового забезпечення, відповідних соціальним потребам комплектування посад професійними кадрами, спроможними виконувати функцію держави у сфері організації виконання судьями функції правосуддя та функціонування судів. Перше положення має законодавчі перспективи до закріплення його у частині 1 статті 4 Закону «Про державну службу».

Аналізуючи принципи державної служби, А.О. Чаркіна, приділяла увагу, зокрема, і розкриттю змісту принципу стабільності кадрів державних службовців, який розуміється з позицій: певного рівня їх незмінності під час реалізації кадрової політики; «постійного підтримання управління державної служби на рівні, достатньому для виконання службовцями своїх обов'язків»; постійному вдосконаленні професійного рівня; забезпечення закріплення у законодавстві підстав та процедур звільнення зі служби [265, с. 43]. Із запропонованим А.О. Чаркіною підходом щодо розкриття змісту принципу стабільності доцільно погодитись і врахувати окремі положення, сформульовані дослідницею, при розкритті цього принципу щодо кадрового забезпечення посад державної служби в апараті суду та відображенні у пропозиціях щодо внесення змін до п.10 ч.1 ст.4 Закону України «Про державну службу», в якому визначено принцип стабільності.

Звернення до положень Стратегії реформування державного управління України на 2022-2025 роки, схваленої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 21 липня 2021 р. N 831-р дозволяють виділити положення про Європейські принципи державного управління, відповідно до яких «державна служба повинна бути професійною, добросовісною, політично нейтральною, базуватися на заслугах, бути орієнтованою на громадян» [62]. Серед завдань Стратегії передбачено завдання, які стосуються професійної публічної служби та управління персоналом, зокрема: типологізація посад державної служби, що враховує функціональну спрямованість, мету й цінність посади; забезпечення чесного та прозорого відбору,

призначення на посади на основі врахування досягнень і здобутків та рівності прав кандидатів; забезпечення рівності прав і можливостей для жінок і чоловіків при формуванні кадрового резерву, просування їх по службі; забезпечення професійності при формуванні Комісії з питань вищого корпусу державної служби та конкурсних комісій з фахівців, включення до їх складу жінок і чоловіків [62].

Врахування зазначених вище положень Стратегії реформування державного управління України на 2022-2025 роки при формуванні принципів кадрового забезпечення посад державної служби в апаратах судів дозволяє викласти зміст принципу професіоналізму, визначеного у п.3 ч.1 ст.4 Закону України «Про державну службу» у редакції, що передбачає відображення необхідності забезпечення компетентності осіб, уповноважених приймати рішення у сфері кадрового забезпечення посад державної служби в апаратах судів. Слід вказати і на необхідність відображення положенням про «забезпечення чесного та прозорого відбору, призначення на посади на основі врахування досягнень і здобутків та рівності прав кандидатів» (Розпорядження Кабінету Міністрів України від 21 липня 2021 р. N 831-р.) до змісту принципу прозорості (п.9 ч.1 ст.4 Закону України «Про державну службу»). Реалізація цього положення передбачає закріплення обов'язку дотримання законодавства про захист персональних даних (відповідно Закону України «Про захист персональних даних» [207]). Потребує нормативного закріплення положення про «забезпечення рівності прав і можливостей для жінок і чоловіків при формуванні кадрового резерву, просування їх по службі» (Розпорядження Кабінету Міністрів України від 21 липня 2021 р. N 831-р.) при доповненні положень, які розкривають зміст принципу забезпечення рівного доступу до державної служби (п.7 ч.1 ст.9 Закону України «Про державну службу»).

Таким чином, державно-службовими відносинами охоплюються суспільні відносини щодо комплектування посад державної служби. Це диктує необхідність внесення відповідних змін саме до Закону «Про державну службу», а не до спеціальних законів, таких як Закон «Про Вищу раду правосуддя», «Про судоустрій і статус суддів». Особливості комплектування кожної посади державної служби у

поєднанні із принципом юридичної визначеності диктує необхідність конкретизації змісту зазначених принципів у статті 4 Закону «Про державну службу». Така конкретизація має відбуватись на основі вже закріпленого змісту принципів державної служби (таблиця 4).

Таблиця 1.1

Пропозиції щодо змін до ст.4 Закону України «Про державну службу»

Чинна редакція ст.4 Закону України «Про державну службу»	Редакція ст.4 Закону України «Про державну службу» із врахуванням пропозицій щодо змін
1. Державна служба здійснюється з дотриманням таких принципів:	1. Державна служба здійснюється з дотриманням таких принципів:
1) верховенства права - забезпечення пріоритету прав і свобод людини і громадянина відповідно до Конституції України, що визначають зміст та спрямованість діяльності державного службовця під час виконання завдань і функцій держави;	1) верховенства права - забезпечення пріоритету прав і свобод людини і громадянина .... <b>Принцип верховенства права передбачає встановлення процедур кадрового забезпечення, відповідних соціальним потребам комплектування посад професійними кадрами; доступність, чіткість, зрозумілість норм, якими визначені такі процедури; наявність гарантій захисту від свавілля при здійсненні правової процедури кадрового забезпечення, що означає, до того ж, формування і закріплення запобіжників порушення законності при її здійсненні; юридичну визначеність дій суб'єктів кадрового забезпечення, прийняття ними актів,</b>

	<b>у яких фіксуються проміжні та остаточні результати здійснення процедур кадрового забезпечення</b>
3) професіоналізму - компетентне, об'єктивне і неупереджене виконання посадових обов'язків, постійне підвищення державним службовцем рівня своєї професійної компетентності, вільне володіння державною мовою і, за потреби, регіональною мовою або мовою національних меншин, визначеною відповідно до закону;	3) професіоналізму - компетентне, об'єктивне і неупереджене ... ; <b>забезпечення компетентності осіб, уповноважених приймати рішення у сфері кадрового забезпечення посад державної служби; відповідність встановленим до кандидатів на такі посади вимогам з метою забезпечення комплектування посад професійними кадрами</b>
5) доброчесності - спрямованість дій державного службовця на захист публічних інтересів та відмова державного службовця від превалювання приватного інтересу під час здійснення наданих йому повноважень	5) доброчесності - спрямованість дій ...; <b>незалежність та неупередженість дій уповноважених осіб щодо прийняття рішень з кадрових питань комплектування посад державної служби; забезпечення дієвості застосування антикорупційних превентивних заходів</b>
7) забезпечення рівного доступу до державної служби - заборона всіх форм та проявів дискримінації, відсутність необґрунтованих обмежень або надання необґрунтованих переваг певним категоріям громадян під час вступу на державну службу та її проходження	7) забезпечення рівного доступу до державної служби - заборона ...; <b>гендерна рівність у процедурах формування кадрового резерву та просування по службі</b>

<p>8) політичної неупередженості - недопущення впливу політичних поглядів на дії та рішення державного службовця, а також утримання від демонстрації свого ставлення до політичних партій, демонстрації власних політичних поглядів під час виконання посадових обов'язків;</p>	<p>8) політичної неупередженості – недопущення ...; <b>заборона відбору кадрів для публічної служби за їх політичними поглядами</b></p>
<p>9) прозорості - відкритість інформації про діяльність державного службовця, крім випадків, визначених Конституцією та законами України;</p>	<p>9) прозорості - відкритість інформації ...; <b>доступність та відкритість інформації щодо правил і порядку комплектування посад державної служби; врахування при комплектуванні посад досягнень, здобутків, рівності прав кандидатів із відповідним висвітленням інформації із дотриманням законодавства про захист персональних даних</b></p>
<p>10) стабільності - призначення державних службовців безстроково, крім випадків, визначених законом, незалежність персонального складу державної служби від змін політичного керівництва держави та державних органів.</p>	<p>10) стабільності - призначення державних службовців ...; <b>забезпечення усталеного характеру визначення у законодавстві підстав та процедур звільнення з державної служби</b></p>

Принципи кадрового забезпечення посад Служби судової охорони як спеціалізованої служби складають останню групу принципів кадрового забезпечення діяльності судів. Поширення на врегулювання правового статусу цієї групи службовців публічної служби в судах законодавства про Національну

поліцію дозволяє запропонувати врахувати при визначенні переліку принципів тих, які передбачені Законом України «Про Національну поліцію»: верховенство права, дотримання прав і свобод людини, законність, відкритість та прозорість, політична нейтральність, взаємодія з населенням на засадах партнерства; безперервність (ст.ст.6-12 Закону України «Про Національну поліцію» [210])

Разом з тим, функціональне призначення Служби судової охорони визначає доцільність виключення з наведеного переліку принцип взаємодії з населенням на засадах партнерства, передбачити деякі зміни у формулюванні положень щодо змісту наведених принципів, а також доповнити перелік принципів такими як: патріотизм, доброчесність, ефективність, відповідних принципам державно-службової діяльності.

Стосовно принципу безперервності доцільно зазначити наступне. Статтею 12 Закону України «Про Національну поліцію» передбачено безперервне та цілодобове виконання поліцією покладених на неї завдань. Встановлено компетенцію Служби судової охорони щодо здійснення заходів превентивного характеру, які стосуються суддів, членів їх сімей, працівників суду та у суді – учасників судового процесу, вжиття заходів забезпечення безпеки судді, членів його сім'ї у разі надходження від судді заяви, а також реагування на протиправні дії щодо посягання на суддів, членів їх сімей, працівників суду, учасників судового процесу (п.п. 4,5 ч.1 ст.162 Закону України «Про судоустрій і статус суддів»). Необхідність ефективної реалізації компетенції вимагає від Служби судової охорони, її співробітників організації служби, що унеможлиблює вчинення протиправних дій, виникнення загроз їх вчиненню. Вказане означає доцільність уведення принципу безперервності до переліку принципів діяльності Служби судової охорони та її співробітників. Щодо принципів кадрового забезпечення спеціалізованої служби на посадах співробітників Служби судової охорони, то включення цього принципу навряд чи відповідає спрямованості адміністративної діяльності щодо кадрового забезпечення.

Необхідність включення до переліку принципів спеціалізованої служби в судах (служби на посадах співробітників Служби судової охорони) принципу

дотримання прав і свобод людини ґрунтується на компетенції співробітників щодо застосування адміністративно-попереджувальних заходів та заходів адміністративного примусу. Так, Законом України «Про судоустрій і статус суддів» Служба судової охорони та її співробітники наділені правом: правової вимоги щодо перевірки документів (п.1 ч.2 ст.162); здійснення поверхневої перевірки, в тому числі – із застосуванням технічних засобів (п.2 ч.2 ст.162); затримання осіб, які намагаються незаконно проникнути або проникли до приміщення суду, перевіряти у них документи та здійснювати особистий огляд (п.3 ч.2 ст.162); застосовувати правообмежувальні заходи з метою попередження вчинення протиправних дій та їх припинення (не допускати громадян до окремих приміщень суду, вимагати залишатись на конкретних місцях або залишити їх, тимчасово обмежувати фактичне володіння річчю, вживати заходів з метою запобігання протиправним посяганням) (п.п.4,6 ч.2 ст.162); застосовувати заходи примусу спеціального призначення (зброю, заходи фізичного впливу та спеціальні засоби в порядку та випадках, визначених законами України «Про Національну поліцію» та «Про охоронну діяльність») (п.10 ч.2 ст.162). Аналізуючи правовий статус співробітників Служби судової охорони слід звернути увагу на ту обставину, що у 2019 році Рішенням Вищої ради правосуддя від 03.12.2019 №3300/0/15-19 були внесені зміни до Положення про Службу судової охорони, яким розширено перелік прав Служби та її співробітників [191]. Порівняно із нормами ч.2 ст.162 Закону України «Про судоустрій і статус суддів», які прямо перенесені до зазначеного Положення (п.п.1-6, п.п.7,9 п.14), були уведені додаткові норми про права Служби та її співробітників, а також викладено в іншій редакції п.10 ч.2 ст.162 Закону України «Про судоустрій і статус суддів».

Серед додаткових прав Служби та її співробітників передбачені права, спрямовані на розширення сфери застосування ними заходів безпеки та взаємодії із органами, уповноваженими щодо застосування таких заходів (п.п. 6-1 – 6-6 п.14 Положення про Службу судової охорони [191]), а також превентивних заходів (п.п.7-1, 8 п.14 Положення про Службу судової охорони [191]). Також додатково передбачено право зберігання, носіння вогнепальної зброї і спеціальних засобів



(п.п. 10 п.14 Положення про Службу судової охорони [191]), крім права застосовувати їх, а також заходи фізичного впливу, що встановлено п.10 ч.2 ст.162 Закону України «Про судоустрій і статус суддів».

Розширення Рішенням Вищої ради правосуддя прав Служби судової охорони та її співробітників свідчить про дві обставини: об'єктивну необхідність вдосконалення компетенції Служби та її співробітників з метою забезпечення оперативності реагування на факти порушення законності та недопущення таких фактів, що, у свою чергу, вимагає свідомого, фахового правозастосування; доцільність пропозиції про уведення до переліку принципів кадрового забезпечення спеціалізованої служби принципу професіоналізму як такого, реалізація якого дозволить уникнути помилок реалізації відповідної компетенції.

Таким чином, принципами кадрового забезпечення діяльності Служби судової охорони є: професіоналізм, ефективність, доброчесність, патріотизм, політична нейтральність, прозорість та відкритість, законність, поваги до прав та свобод людини, верховенство права.

## **2.2. Суб'єкти кадрового забезпечення діяльності судів та форми прийняття ними рішень**

Адміністративний характер діяльності щодо кадрового забезпечення судів означає наявність управлінського впливу при її здійсненні. За таких обставин необхідним постає врахування суб'єкт-об'єктних зв'язків, що мають місце при здійсненні відповідної діяльності. Характеристика об'єктів управлінського впливу дозволить уточнити компетенцію суб'єктів кадрового забезпечення діяльності судів, оскільки розкриватиме завдання їх діяльності. Крім того, необхідно виявити сутність та значення відповідних зв'язків при здійсненні кадрового забезпечення діяльності судів, виокремлення конкретних суб'єктів такої діяльності та надати характеристику форм рішень, які ними приймаються.

Адміністративна діяльність щодо кадрового забезпечення функціонування судів передбачає вплив на значну кількість об'єктів. Окремі питання адміністративно-правових засад кадрового забезпечення функціонування судів останнім часом дістали безпосереднє висвітлення у роботах таких вчених, як: О.М. Лагнюк, 2014 р.; В.С. Декаленко, 2017 р.; О.В. Ул'яновська, 2019 р.; А.В. Шевченко, 2021 р. та деяких інших. Водночас, підлягають врахуванню й відповідні роботи у таких сферах, як: діяльність органів публічної адміністрації (П.В. Євдокимов, 2020 р.), діяльність органів внутрішніх справ (М.В. Ковалів, 2010 р.), діяльність органів місцевого самоврядування (Ю.М. Кириченко, 2019 р.) та деяких інших. Окремі результати зазначених робіт, попри іншу їх галузеву спрямованість, мають родовий характер стосовно цього дослідження.

О.М. Лагнюк, розкриваючи сутність кадрового забезпечення судів загальної юрисдикції як адміністративно-правової категорії, визначає наступні цілі такого забезпечення: комплектування судів кадрами належного професійного рівня, що передбачає їх добір, призначення, навчання, виховання, вивільнення та вирішення інших питань кадрового забезпечення судів загальної юрисдикції [97, с. 4, 7, 15- 16]. За визначенням В.С. Декаленко, яка досліджує проблеми адміністративно-правового забезпечення формування кадрових ресурсів для судів України, метою кадрового забезпечення судів України є забезпечення функціонування судів [59, с. 7]. А.В. Шевченко, у контексті дослідження кадрових процедур у кадровій роботі в судовій системі України, вказує про такі об'єкти управлінських рішень, як: призначення, проведення атестації, встановлення кваліфікаційних класів, звільнення [268, с. 10]. О.В. Ул'яновська, у контексті дослідження адміністративно-правових засад реалізації права на судовий захист визначає наступні об'єкти адміністративних правовідносин, що виникають при здійсненні кадрового забезпечення діяльності судів: прогнозування та планування добору, розстановка кадрів, підвищення кваліфікації кадрів, питання кар'єрного росту та інші [258, с. 202]. М.Г. Мельник, досліджуючи категорію кадрового забезпечення діяльності судів, пов'язує його передусім, із забезпеченням належного професійного рівня суддів та інших посадових осіб судів [106, с. 11-12]. Підсумовуючи зауважимо, що

попри різність опрацьованої проблематики простежується єдиний пріоритет кадрового забезпечення діяльності судів: забезпечення належного професійного рівня працівників судів та спроможності судів виконувати свої функції. Це корелює із науковими здобутками в інших сферах публічного адміністрування.

Так, П.В. Євдокимов, за результатами дослідження сутності адміністративно-правового регулювання кадрового забезпечення в органах публічного адміністрування доходить висновку про такі пріоритети кадрового забезпечення, як: гарантування належного професійного рівня кадрів, забезпечення їх мотивації до ефективної діяльності, ефективного використання їх потенціалу, забезпечення їх професійного і соціального розвитку та захисту [67, с. 2, 191]. Таким чином, цілі кадрового забезпечення діяльності суб'єктів публічної влади мають унітарний характер: забезпечення належного професійного рівня працівників та забезпечення спроможності ефективно виконувати свої функції. Для цього реалізується значна кількість напрямів кадрової діяльності, що зумовлює необхідність подальшого розвитку систематизації суб'єктів кадрового забезпечення діяльності судів за критерієм здійснюваних напрямів кадрового забезпечення.

Наступним елементом системи кадрового забезпечення діяльності судів є суб'єкт кадрового забезпечення. У науці публічного адміністрування виділяють ознаки суб'єкта управління як підсистеми, що має керуючий характер: представляє собою орган влади чи іншу відокремлену організацію; діє на основі державних повноважень; приймає управлінські рішення як спосіб здійснення керуючого або регулюючого впливу на об'єкти управління [121, с. 42]. Адміністративна правосуб'єктність суб'єкта адміністративного права зумовлює виконання ним функцій публічного адміністрування, координація розпорядницьких та контрольних повноважень в сфері публічного адміністрування. Такі функції можуть бути уточнені із врахуванням ознак публічної служби: діяльність посадових осіб; ці особи займають посади в органах публічної влади; спрямованість такої діяльності на виконання функцій держави чи місцевого самоврядування; вказані особи отримують заробітну плату виключно за рахунок коштів державного чи місцевого бюджету відповідно [4, с. 67, 134-135].

У сучасній доктрині адміністративного права визаною є позиція О.Л. Соколенко щодо наступних ознак суб'єкта владних повноважень як одного з видів суб'єктів адміністративного права: здійснення владних управлінських функцій та делегованих управлінських повноважень; зазначені функції та повноваження здійснюються із суворим дотриманням вимог законності; основною метою їх здійснення є виконання основних завдань держави та забезпечення законності [34, с. 885]. Суб'єкт кадрового забезпечення органу публічної влади розглядається у юридичній літературі на засадах суб'єкт-об'єктної взаємодії керуючої та керованої системи. Так, П.В. Євдокимов, досліджуючи сутність суб'єкта кадрового забезпечення органів публічної адміністрації виходить з наявності у такого суб'єкта визначальної риси: наявності компетенції та владних повноважень, які через волевиявлення суб'єкта управління втілюються у передбачених законом формах управлінських рішень. Вчений виділяє й інші відмітні риси суб'єкта управління: наявність структурно визначених органів управління; цілеспрямований характер впливу на об'єкт управління; є елементом системи управління; наявність компетенції державно-владного характеру; формами рішень є керівні команди чи інші рішення, обов'язкові для виконання; специфічний напрям керівництва [67, с. 64]. В.В. Терещук, досліджуючи ознаки суб'єкта публічного адміністрування, виділяє такі ознаки: є суб'єктом адміністративного права; виключною сферою діяльності є адміністративно-правові відносини; створюються у порядку, передбаченому чинним законодавством; є частиною ширшої системи публічного адміністрування; наявність управлінської, втручальної, забезпечувальної функцій, а також функції сприяння; правовий режимом діяльності визначений ч. 2 ст. 19 Конституції України; публічна мета діяльності [253, с. 91-92]. В.В. Докаленко, опрацьовуючи проблематику сутності інститутів громадянського суспільства як об'єктів управління, вказує про перспективність взаємодії вказаних інститутів із суб'єктами державної влади на засадах партнерства, де суб'єкт державної влади має залишити за собою, переважно, контроль за законністю дій інститутів громадянського суспільства. Такого висновку дослідник доходить на основі не тільки актуальних положень щодо

взаємодії інститутів громадянського суспільства та органів влади, але й моделей цієї взаємодії: патерналістська, ліберальна, партиципаторна [64, с. 156-157].

Врахування результатів узагальнення окреслених наукових підходів надає можливість сформулювати системне уявлення щодо ознак суб'єкта владних повноважень у сучасній доктрині адміністративного права, а також, шляхом здійснення порівняльного дослідження, визначити та охарактеризувати специфічні риси суб'єктів кадрового забезпечення діяльності судів як суб'єктів владних повноважень у специфічній сфері - судової влади.

Кадрове забезпечення діяльності органів публічної адміністрації здійснюється на професійній основі [67, с. 46, 75-76]. Водночас кадрове забезпечення діяльності судів, як правило, не є основним напрямом діяльності суб'єктів публічної влади у судовій системі. Наприклад, серед завдань ВРП на першому місці визначається забезпечення незалежності судової влади, а формування добросовісного та високопрофесійного корпусу суддів визначено на одному з останніх місць (ч. 1 ст. 1 Закону «Про Вищу раду правосуддя»). Виняток становить ВККС України, переважна більшість повноважень якої безпосередньо стосуються кадрового забезпечення діяльності судів (ч. 1 ст. 93 Закону «Про судоустрій і статус суддів»). Підготовка висококваліфікованих кадрів для системи правосуддя визначено як основне (але не єдине) завдання Національної школи суддів України (ч. 1 ст. 104 Закону «Про судоустрій і статус суддів»). Інші суб'єкти кадрового забезпечення діяльності судів, які належать до судової гілки влади, здійснюють таке забезпечення поряд з іншими напрямками своєї діяльності. Наприклад, такими є: збори суддів (ч. 5 ст. 128 Закону «Про судоустрій і статус суддів»), голова місцевого суду (ч. 1 ст. 24 вказаного Закону) тощо. Такий спосіб організації кадрового забезпечення діяльності судів зумовлений актуальним станом розвитку судової системи. Втім, варто погодитись із висловленими у Стратегії розвитку системи правосуддя та конституційного судочинства на 2021 - 2023 роки положеннями щодо: функціональної недосконалості уповноважених суб'єктів у сфері судової влади, зокрема органів суддівського самоврядування та суддівського врядування; надмірна складність процедур комплектування посад

судді (конкурс на зайняття вакантної посади судді, порядок складення кваліфікаційного іспиту); недостатня ефективність процедур притягнення суддів до дисциплінарної відповідальності тощо [215]. Викладене створює підґрунтя для подальшого реформування адміністративних процедур кадрового забезпечення діяльності судів.

Найпоширенішим суб'єктом кадрової роботи в органах державної влади, на підприємства, установах, організаціях є їх відповідні структурні підрозділи, зокрема кадрова служба, до завдань якої входить: формування об'єктів і структур управління; розрахунок кадрових потреб, як поточних так і на майбутнє [34, с. 395-396]. Натомість, суб'єктам кадрового забезпечення діяльності судів притаманний зовнішній щодо суду характер. Так, суб'єктами кадрового забезпечення складу суду як осіб, що здійснюють правосуддя є ВККС України, ВРП, Президент України. Суб'єктами призначення на посаду та звільнення з посади керівника апарату суду та його заступника є відповідні посадові особи ДСА України (її територіальних управлінь). Окреслена специфіка організації кадрового забезпечення судів є усталеною, довела свою ефективність у практичному контексті та в цілому не оспорується у документах щодо реформування організації судової системи, насамперед - у Стратегії розвитку системи правосуддя та конституційного судочинства на 2021 - 2023 роки. Водночас ця специфіка актуалізує перегляд окремих наукових здобутків.

Так, О.В. Ул'яновська, характеризуючи державно-службові відносини у сфері судоустрою, вказує на їх внутрішньоорганізаційну природу як таких, що спрямовані на реалізацію завдань та функцій держави (зокрема, щодо здійснення правосуддя) та пов'язані із статусом державних (публічних) службовців, в тому числі суддів. При цьому вчена виходить з наявних наукових напрацювань у сфері адміністративного права [258, с. 166-169]. Позитивно оцінюючи ґрунтовність та логічність наукового аналізу, здійсненого вченою, варто вказати саме про зовнішній характер діяльності суб'єктів кадрового забезпечення діяльності судів. Тому внутрішньоорганізаційний характер державно-службових відносин варто констатувати, насамперед, у межах системи судової влади. У розрізі ж конкретного

суб'єкта публічної влади актуальним постає розгляд вказаних відносин як зовнішніх.

Колегіальний характер прийняття рішень є достатньо поширеним серед суб'єктів кадрового забезпечення діяльності судів. Вказане стосується, у першу чергу, органів суддівського самоврядування [35, с. 562; 269, с. 359]. Втім, відповідно до ч. 1 ст. 1, ст. 18 Закону «Про Вищу раду правосуддя» ВРП також є колегіальним органом. Єдиною умовою повноважності ВРП є обрання (призначення) не менш як п'ятнадцяти її членів та прийняття ними присяги. Відповідно до ч. 1 ст. 92, ч. 1 ст. 101 Закону «Про судоустрій і статус суддів» ВККС України є колегіальним органом влади, рішення якого приймаються виключно колегіально. Виключно колегіальний характер прийняття рішень вказаними органами зумовлений специфікою судової влади та необхідністю забезпечення представництва інтересів суддів у їх роботі, на що слушно вказував І.Є. Марочкін, наводячи міжнародні стандарти кадрової діяльності щодо проходження служби суддями [129, с. 242].

Кадрове забезпечення судової влади здійснюється виключно передбаченими у законодавстві суб'єктами: уповноваженими органами публічної влади або їх посадовими особами. Їх діяльність спрямована на забезпечення судової системи професійними кадрами з метою гарантування виконання судовою системою своїх завдань. При цьому, відповідно до п. 1 ч. 2 ст. Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 р. № 1402-VIII (далі - Закон «Про судоустрій і статус суддів») [217] бюджетне фінансування судової влади має забезпечувати повне й незалежне відправлення правосуддя відповідно до закону.

Врахування викладених особливостей адміністративно-правового регулювання кадрового забезпечення судової влади у взаємозв'язку із ознаками суб'єкта публічного адміністрування дозволяє виділити загальні та специфічні ознаки суб'єкта кадрового забезпечення діяльності судів. До загальних відносяться: є органом державної влади або посадовою особою такого органу; діяльність спрямована виключно на виконання функцій держави; фінансування

діяльності вказаних суб'єктів відбувається виключно за кошти державного бюджету.

Специфічні ознаки суб'єктів кадрового забезпечення діяльності судів відображають специфіку вказаних суб'єктів, зумовлену особливостями організації судової влади як сфери їх діяльності: кадрове забезпечення діяльності судів, як правило, не є основним напрямом їх діяльності (за винятком ВККС України та Національної школи суддів України); кадрове забезпечення діяльності суду здійснюється, переважно, суб'єктами, що не входять до штатного розпису конкретного суду, а тому має зовнішній характер стосовно суду (ВРП, ВККС України, Президент України, ДСА України, Національна школа суддів України, органи суддівського самоврядування та інші уповноважені суб'єкти); переважно колегіальні засади прийняття рішень.

Узагальнення зазначених ознак надає можливість сформулювати поняття суб'єкта кадрового забезпечення діяльності судів як уповноваженого органу державної влади або його посадової особи, діяльність якого спрямована на забезпечення належного професійного рівня посадових осіб судів, забезпечення спроможності судів ефективно виконувати свої завдання. Суб'єктів кадрового забезпечення діяльності судів доцільно розглядати у вузькому та широкому сенсах. У вузькому сенсі ними є суб'єкти кадрового забезпечення діяльності судів у його адміністративно-правовому контексті (комплектування посад у судах, призначення на посади та звільнення з посад). У широкому сенсі ними є суб'єкти здійснення всіх напрямів кадрового забезпечення діяльності судів, включаючи планування кадрових потреб, розстановку кадрів, забезпечення мотивації службовців, супроводження проходження ними служби та інші.

Останнім елементом системи кадрового забезпечення діяльності судів є суб'єкт-об'єктні зв'язки. П.В. Євдокимов виділяє такі складові кадрової роботи в органах публічної адміністрації в Україні, як функціональна та організаційна. Організаційна складова охоплює зв'язки між суб'єктами кадрової роботи: вертикальні та горизонтальні. Функціональна відображає напрями кадрової роботи відповідно до виконуваних функцій [67, с. 30-36]. А.В. Шевченко, виділяючи



принципи кадрової роботи судів, наводить три їх групи: загально правові, загально управлінські, спеціально-управлінські. До загально управлінських, на яких базується управлінська діяльність і у сфері судової системи, відносяться такі, як: комплексність, системність, демократичний централізм та інші [269, с. 145, 349]. Тому модель структури кадрової роботи, запропонована П.В. Євдокимовим, справедлива й щодо кадрової роботи у сфері судової влади.

Таким чином, суб'єкти, об'єкти та суб'єкт-об'єктні зв'язки необхідно визначити складовими частинами системи кадрового забезпечення діяльності судів, що мають розглядатись у тісному взаємозв'язку. Тому систематизація суб'єктів кадрового забезпечення діяльності судів має враховувати об'єкти, на які здійснюється вплив, а також зв'язки між суб'єктами й об'єктами забезпечення.

Узагальнення наявних наукових здобутків надає підстави для висновку, що система суб'єктів кадрового забезпечення діяльності судів не знайшла завершення у науці адміністративного права. Так, у навчальних та наукових виданнях висвітлюються питання: правового статусу судді (порядок заняття посади, припинення повноважень, відповідальність судді тощо), діяльності суб'єктів владних повноважень та інших уповноважених суб'єктів у сфері кадрового забезпечення діяльності судді (ВРП, ВККС України, Громадська рада доброчесності) [276, с. 94-105, 117-134], загальні вимоги до осіб, які мають намір здійснювати правосуддя [246, с. 501]. Серед наукових робіт останніх років варто відмітити присвячені проблематиці адміністративно-правового забезпечення кадрової роботи у судовій системі: О.М. Лагнюк, А.В. Шевченко. Зокрема, О.М. Лагнюк, у контексті дослідження розвитку кадрового забезпечення судів як правового інституту наводить перелік уповноважених суб'єктів у сфері кадрового забезпечення судів загальної юрисдикції: органи державної влади, органи місцевого самоврядування та їх посадові особи, а також Вища рада юстиції та ВККС України як органи у системі судоустрою. Кадрова діяльність може здійснюватись безпосередньо або опосередковано. Така позиція обґрунтовується на основі авторського аналізу національного законодавства. Крім того, О.М. Лагнюк порівнює актуальну модель призначення суддів із моделлю обрання суддів

територіальною громадою. Модель обрання суддів територіальною громадою критикується з огляду на істотні проблеми її реалізації, як на законодавчому, так і на доктринальному рівнях [97, с. 4, 9; 98, с. 22-31]. На жаль, вченою не висвітлено зв'язки між вказаними суб'єктами, не здійснено їх групування за взаємно релевантними критеріями.

Схвально відмічаючи ґрунтовний аналіз, проведений О.М. Лагнюк, варто вказати про небезспірність її окремих позицій. Так, визначення органів державної влади, органів місцевого самоврядування опосередкованими суб'єктами кадрового забезпечення суддівського корпусу не узгоджується із положеннями чинного законодавства щодо особливого порядку призначення судді на посаду як гарантії його незалежності (п. 1 ч. 4 ст. 48 Закону «Про судоустрій і статус суддів»). Крім того, автором не приділено системної уваги питанням правового статусу таких суб'єктів кадрового забезпечення діяльності судів, як: Державна судова адміністрація України (далі - ДСА України), органи суддівського самоврядування, голова суду та його заступник.

Характеризуючи адміністративно-правові засади кадрової роботи в системі суддівського корпусу А.В. Шевченко виділяє наступні групи суб'єктів кадрового адміністрування в судовій системі: самоврядні (органи суддівського самоврядування) та квазіадміністративні «напівсамоврядні» (органи судового врядування). Серед перших виділяються організаційні форми суддівського самоврядування: збори суддів, Рада суддів України, з'їзд суддів України. Серед других виділяються: ВРП, ВККС України, апарат суду, ДСА України, керівник апарату суду. Втім, вчена не виділяє єдиного критерію визначення цих груп. Крім того, окремі суб'єкти не знайшли свого висвітлення у висновках, наприклад: Президент України, Національна школа суддів України, голова суду та його заступник [269, с. 24, 337-341].

О.В. Ул'яновська досліджує кадрове забезпечення діяльності судів як один з адміністративно-правових засобів реалізації права на судовий захист. З цією метою вчена систематизує адміністративні процедури кадрового забезпечення, а також окремо розглядає проблематику якісного кадрового забезпечення формування

суддівського корпусу. Вказується про доцільність запровадження системи управління якістю до діяльності щодо кадрового забезпечення діяльності судів: визначення порядку координації між різними органами влади, уповноваженими на здійснення кадрового забезпечення судів; підготовка інформаційно-аналітичного та методичного забезпечення функціонування системи управління якістю; організація навчання керівництва судів та відповідних фахівців щодо виконання своїх обов'язків в межах системи управління якістю, а також - інші напрями [257, с. 3, 14-15]. Отримані вченою результати вбачаються перспективними до подальшого розвитку. Водночас вчена не ставить своїм завданням здійснення систематизації суб'єктів кадрового забезпечення діяльності судів, а її результати щодо систематизації адміністративних процедур вказаного забезпечення, обумовлені обраним напрямом дослідження. Тому результати О.В. Ул'яновської становлять підґрунтя подальшого дослідження, але не вирішують поставленого наукового завдання.

Досліджуючи адміністративно-правове регулювання кадрового забезпечення адміністративних судів, В.В. Серединський визначає місце такого забезпечення серед інших напрямів публічного адміністрування у сфері судової влади, визначає поняття, предмет, об'єкт, мету вказаного регулювання, завдання та принципи кадрового забезпечення адміністративного судочинства, а також приділяє увагу проблемним питанням діяльності окремих суб'єктів кадрового забезпечення адміністративного судочинства, зокрема ВККС України. Втім, автор не наводить результатів власного дослідження щодо систематизації суб'єктів кадрового забезпечення адміністративних судів [232, с. 11-13, 16].

Проведений огляд актуальних наукових позицій щодо систематизації суб'єктів кадрового забезпечення діяльності судів надає підстави для узагальнення про відсутність єдиного наукового підходу до її побудови, зумовленість наукових результатів предметом наукового пошуку у конкретному випадку. Крім того, з моменту проведення окремих наукових досліджень (наприклад, О.М. Лагнюк, В.С. Декаленко) пройшла певна кількість часу, протягом якої до законодавства у сфері

судоустрою було внесено зміни. Це зумовлює необхідність оновлення окреслених та інших наукових здобутків.

Здійснення систематизації суб'єктів кадрового забезпечення діяльності суду передбачає врахування не тільки визначальних напрямів кадрового забезпечення (комплектування посад у суді, призначення на посаду та звільнення з посади), але й визначення елементів такої системи та суб'єкт-об'єктних зв'язків між ними. Зокрема, такими елементами постають посади у суді як об'єкт кадрового забезпечення діяльності суду: суддя; адміністративні посади (голова суду та його заступник); апарат суду.

Відповідно до ч. 1 ст. 92 Закону «Про судоустрій і статус суддів» Вища кваліфікаційна комісія суддів України (далі - ВККС України) є органом суддівського врядування. До повноважень ВККС України належить зокрема: проведення добору кандидатів для призначення на посаду судді, у тому числі організація проведення щодо них спеціальної перевірки відповідно до закону та прийняття кваліфікаційного іспиту (п. 2 ч. 1 ст. 93 вказаного Закону); внесення до ВРП рекомендації про призначення кандидата на посаду судді (п. 3 ч. 1 ст. 93 вказаного Закону). ВККС України наділена й іншими повноваженнями щодо кадрового забезпечення діяльності судів: ведення обліку даних про кількість посад суддів у судах, у тому числі вакантних (п. 1 ч. 1 ст. 93 вказаного Закону); внесення рекомендації про переведення судді, крім переведення як дисциплінарної санкції (п. 4 ч. 1 ст. 93 вказаного Закону); визначення потреби у державному замовленні на професійну підготовку кандидатів на посаду судді у Національній школі суддів України (п. 5 ч. 1 ст. 93 вказаного Закону) тощо. Таким чином, ВККС України є основним суб'єктом комплектування посади судді.

Відповідно до ч. 1 ст. 1 Закону України «Про Вищу раду правосуддя» від 21.12.2016 р. № 1798-VIII (далі - Закон «Про Вищу раду правосуддя») [149] ВРП є органом державної влади та суддівського врядування. Одним із завдань ВРП є формування корпусу суддів, який відповідає вимогам добросовісності та високопрофесійності. У п.п. 1, 3, 6, 10, 11, 12, 19, 20, 20-1, 20-2 ч. 1 ст. 3 вказаного Закону, ч.ч. 6, 7 ст. 19, ч. 4 ст. 31, ч. 2 ст. 55, ч. 18 ст. 79 Закону «Про судоустрій і

статус суддів», п.п. 10.1, 10.5, 15.1 Регламенту Вищої ради правосуддя, затвердженого рішенням Вищої ради правосуддя від 24.01.2017 р. № 52/0/15-17 [196] визначено повноваження ВРП. Так, ВРП вносить подання про призначення судді на посаду (п. 1 ч. 1 ст. 3 Закону «Про Вищу раду правосуддя»). ВРП наділена й іншими повноваженнями щодо кадрового забезпечення діяльності судів: забезпечення здійснення дисциплінарним органом дисциплінарного провадження щодо судді (п. 3 ч. 1 ст. 3 вказаного Закону); ухвалення рішення про переведення судді з одного суду до іншого, рішення про відрядження судді до іншого суду того самого рівня і спеціалізації (п. 10 ч. 1 ст. 3 вказаного Закону) та інші. ВРП визначає кількість суддів у суді (крім Верховного Суду) з урахуванням: консультативного висновку ДСА України, даних щодо завантаженості суду, визначених Державним бюджетом видатків на утримання судів та оплату праці суддів (ч. 6 ст. 19 Закону «Про судоустрій і статус суддів»). Відповідно до ч. 1 ст. 128 Конституції України, ч. 1 ст. 80 Закону «Про судоустрій і статус суддів» суддя призначається на посаду Президентом України. Таким чином, ВРП та Президент України є суб'єктами призначення судді на посаду.

Рішення про звільнення судді з посади ухвалює ВРП (п. 6 ч. 1 ст. 3 Закону «Про судоустрій і статус суддів»).

Таким чином, суб'єктами кадрового забезпечення складу суду як сукупності осіб, уповноважених на здійснення судової влади [35, с. 767] є ВККС України, ВРП та Президент України.

Голова суду є керівником судової установи та одночасно є суддею. Повноваження голови суду поділяють на: суддівські, адміністративні, організаційні та представницькі [276, с. 48]. Необхідно погодитись із теоретичними положеннями, висловленими О.В. Ул'яновською щодо відмітних ознак адміністративної посади: є видом публічної служби; виконання організаційно-розпорядчих та консультативно-дорадчих функцій; обрання як порядок призначення на посаду, а оформлюється призначення індивідуальним адміністративним актом; не виключає одночасного здійснення правосуддя особою, яка перебуває на адміністративній посаді; державно-владний характер

повноважень щодо організаційного забезпечення здійснення правосуддя; отримання заробітної плати виключно за рахунок коштів Державного бюджету [258, с. 231]. Попри внесення змін до законодавства у сфері судоустрою з моменту висловлення зазначених наукових положень вони продовжують залишатись актуальними. Так, у ч.ч. 2, 8 ст. 20 Закону «Про судоустрій і статус суддів» вказується лише про обрання (як порядок призначення на посаду) голови суду та його заступника зборами суддів відповідного суду або Пленумом Верховного Суду (щодо Голови Верховного Суду та заступника Голови Верховного Суду), у зв'язку із чим приймається відповідне рішення (відповідно до ч. 8 ст. 6 Регламенту Пленуму Верховного Суду Пленум Верховного Суду видає постанову). Наприклад, постановою Пленуму Верховного Суду від 18.11.2021 р. на посаду Голови Верховного суду обрану суддю Верховного Суду В.С. Князева [124].

Відповідно до ч. 2 ст. 20 Закону «Про судоустрій і статус суддів», абз. 2 п. 5.1 Типового положення про збори суддів судів загальної юрисдикції, затвердженого рішенням Ради суддів України від 04.06.2015 р. № 45 [202] у місцевих, апеляційних судах, вищому спеціалізованому суді голова суду та його заступники обираються на посади з числа суддів цього суду. Голова касаційного суду обирається з числа суддів цього суду, а його заступник - з числа секретарів судових палат відповідного касаційного суду (ч. 2 ст. 42, ч. 3 ст. 43 Закону «Про судоустрій і статус суддів»). Голова, заступник голови Верховного Суду обирається з числа суддів Верховного Суду (ч. 1 ст. 39 Закону «Про судоустрій і статус суддів», абз. 2 ч. 1 ст. 4 Регламенту Пленуму Верховного Суду України, затвердженого постановою Верховного суду України від 24.04.2015 р. № 5 [197]). Заступник Голови Верховного Суду обирається за пропозицією Голови Верховного Суду (ч. 1 ст. 43 вказаного Закону). Вказані нормативні положення визначають кадрові ресурси для комплектування адміністративних посад голови суду та його заступника.

Відповідно до ч. 2 ст. 20, ч. 2 ст. 42, ч. 3 ст. 43 Закону «Про судоустрій і статус суддів» у місцевих, апеляційних судах, вищому спеціалізованому суді, касаційному суді голова суду та його заступник обираються на посади зборами суддів відповідного суду. Голова Верховного Суду та його заступник обираються на

посаду Пленумом Верховного Суду (ч. 1 ст. 39, ч. 1 ст. 43 вказаного Закону). Голова та заступник голови місцевого, апеляційного, вищого спеціалізованого, касаційного судів можуть бути звільнені з адміністративної посади шляхом таємного голосування більшістю голосів суддів відповідного суду.

Щодо звільнення голови та заступника голови касаційного суду встановлена проста більшість голосів, а для інших судів - не менш як дві третини суддів відповідного суду (ч. 4 ст. 20, ч. 4 ст. 42, ч. 1 ст. 43). Голова та заступник голови Верховного Суду звільняється з посади Пленумом Верховного Суду (ч. 2 ст. 46 Закону «Про судоустрій і статус суддів»). Таким чином, суб'єктами кадрового забезпечення адміністративних посад судів є: збори суддів відповідного суду, а також Пленум Верховного Суду - стосовно Голови Верховного Суду та його заступника. Стосовно заступника Голови Верховного Суду суб'єктом кадрового забезпечення виступає Голова Верховного Суду шляхом надання пропозицій, в межах яких обирається заступник голови.

Отже, суб'єктами кадрового забезпечення адміністративних посад у судах виступають: збори суддів суду - щодо обрання голови суду та його заступника (крім Голови Верховного Суду та його заступника); Пленум Верховного Суду - щодо обрання Голови Верховного Суду та заступника Голови Верховного Суду; Голова Верховного Суду (як суб'єкт пропозиції щодо кандидатури заступника Голови Верховного Суду).

Відповідно до ч. 6 ст. 155 Закону «Про судоустрій і статус суддів» при визначенні адміністративно-правового статусу працівника апарату суду підлягає застосуванню Закон України «Про державну службу» від 10.12.2015 р. № 889-VIII (далі - Закон «Про державну службу») [159], з урахуванням особливостей, визначених Законом «Про судоустрій і статус суддів». Відповідно до ч.ч. 1, 2 ст. 21 Закону «Про державну службу» прийняття на посади державної служби здійснюється за результатами конкурсу, крім випадків, передбачених вказаним Законом. Працівник апарату суду за своїм адміністративно-правовим статусом є державним службовцем [269, с. 346].

Конкурс на зайняття посади голови апарату та його заступника у Верховному Суді, вищих спеціалізованих судах проводиться Комісією з питань вищого корпусу державної служби (п. 1 ч. 2 ст. 6, ч. 1 ст. 14, абз. 1 ч. 1 ст. 27 Закону «Про державну службу»). Конкурс на зайняття посади голови апарату, його заступника у апеляційному суді, місцевому суді проводиться конкурсною комісією, яка утворюється Головою ДСА України (абз. 2 ч. 1 ст. 27 Закону «Про державну службу», пп. 8 п. 9 Положення про Державну судову адміністрацію України, затвердженого рішенням Вищої ради правосуддя від 17.01.2019 р. № 141/0/15-19 [183]). Щодо посад державної служби категорії «А» такою комісією є Комісія з питань вищого корпусу державної служби, яка діє при ВРП (ч. 1 ст. 29 Закону «Про Вищу раду правосуддя», п. 2 Положення про Комісію з питань вищого корпусу державної служби в системі правосуддя, затвердженого рішенням Вищої ради правосуддя від 18.05.2017 р. № 1172/0/15-17 [185]).

Відповідно до ч. 4 ст. 155 Закону «Про судоустрій і статус суддів» керівник апарату місцевого суду та його заступник призначаються на посаду та звільняються з посади начальником відповідного територіального управління ДСА України за погодженням із головою відповідного суду. Керівник апарату суду та його заступник в апеляційному суді, вищому спеціалізованому суді, Верховному Суді - призначаються на посаду та звільняються з посади Головою ДСА України за погодженням із головою відповідного суду.

Збори суддів можуть висловити недовіру керівнику апарату суду. У законодавстві імперативно визначено наслідки такого рішення - звільнення керівника апарату суду з посади (ч. 4 ст. 155 Закону «Про судоустрій і статус суддів»). Так, зборами суддів Ніжинського міськрайонного суду Чернігівської області прийнято рішення від 07.05.2018 р. (протокол № 02) про висловлення недовіри керівнику апарату Ніжинського міськрайонного суду Чернігівської області за результатами заслуховування та обговорення звіту керівника апарату Ніжинського міськрайонного суду Чернігівської області ОСОБА\_2, у зв'язку з неналежним виконанням нею посадових обов'язків, грубим порушенням Положення про автоматизовану систему документообігу суду, виявленням



невідповідності займаній посаді, відсутністю контролю з боку керівника апарату суду за виконанням працівниками канцелярії своїх обов'язків, встановленням самоусунення від вирішення проблемних питань суду, що є компетенцією керівника апарату, ігноруванням висновків дисциплінарної комісії, прикриваючи роботу недобросовісних працівників. Втім, суб'єктом звільнення керівника апарату суду є відповідна посадова особа ДСА України [175; 172].

Добір працівників апарату суду здійснюється на конкурсній основі, окрім випадків переведення державних службовців. Працівники апарату суду призначаються на посаду та звільняються з посади керівником апарату суду (ч. 5 ст. 155 Закону «Про судоустрій і статус суддів»).

Таким чином, суб'єктами кадрового забезпечення апарату суду є: 1) Комісія з питань вищого корпусу державної служби при ВРП; 2) конкурсна комісія, що утворюється Головою ДСА України; 3) уповноважені посадові особи ДСА України: начальник відповідного територіального управління ДСА України та Голова ДСА України, а також - голови відповідних судів; 4) керівник апарату суду або його заступник - щодо інших працівників апарату суду.

Як слушно вказує А.В. Шевченко, забезпечення судів кваліфікованими кадрами передбачає здійснення не тільки кадрового забезпечення діяльності судів у адміністративно-правовому розумінні (комплектування посад суду, призначення на посаду, звільнення з посади), але й інших напрямів кадрової роботи: підбір кадрів; відбір, розстановка, зміцнення, збереження кадрів; планування кадрових потреб судових органів [269, с. 349]. Врахування наукового підходу А.В. Шевченко дозволяє зробити висновок, що невід'ємними складовими системи кадрового забезпечення судів як у вузькому, так і у широкому сенсі є діяльність голови суду та його заступника. Зокрема, законодавством визначено такі повноваження голови місцевого суду, як: видання на підставі акта про призначення судді на посаду, переведення судді, звільнення судді з посади, а також у зв'язку з припиненням повноважень судді відповідного наказу; повідомляє ВККС України та ДСА України, а також оприлюднює на веб-порталі судової влади інформацію про вакантні посади суддів у суді тощо. Заступник голови місцевого суду здійснює

адміністративні повноваження, визначені головою місцевого суду (ч. 1 ст. 24, ст. 25 Закону «Про судоустрій і статус суддів»). З огляду на широкі межі компетенції голови суду як керівника судової установи її слід розмежовувати із компетенцією інших владних суб'єктів у сфері судоустрою. Так, необхідно погодитись із висловленою Шостим апеляційним адміністративним судом у своєму рішенні від 07.04.2021 р. у справі № 580/2501/19 позицією, що видання головою суду наказу про відрахування судді зі штату суду не слід розглядати як звільнення судді з посади головою суду, оскільки вирішення такого питання виходить за межі компетенції голови суду [173]. Крім того, повноваження голови суду щодо визначення повноважень свого заступника не означає можливості довільного покладення своїх повноважень на будь-якого суддю конкретного суду на час своєї відсутності [220].

Судами констатується широкий характер компетенції керівника апарату суду як керівника державної служби у конкретному суді, який наділений колом повноважень щодо самостійного визначення порядку організації роботи в суді [168]. Також до повноважень керівника апарату суду входить збір та перевірка інформації, необхідної для прийняття кадрових рішень, зокрема: факт звернення працівника до закладу охорони здоров'я, наявність відкритого лікарняного листа тощо [161].

Важливе значення має робота окремих підрозділів конкретного суду, що входять до складу апарату суду, наприклад служба управління персоналом (п. 28 Типового положення про апарат суду, затвердженого наказом ДСА України від 08.02.2019 р. № 131 [200; 201].

Окремі напрями кадрового забезпечення діяльності судів (планування кадрових потреб, розстановка кадрів, забезпечення мотивації службовців, супроводження проходження ними служби тощо) не можуть бути повною мірою реалізовані суб'єктами, що перебувають у межах штатного розпису суду. Тому необхідно визначити, що важливою для кадрового забезпечення судів постає діяльність суб'єктів, що мають зовнішнє розташування по відношенню до суду: Національна школа суддів України; організаційні форми суддівського

самоврядування (Рада суддів України та з'їзд суддів України); Пленум Верховного Суду; ВРП та уповноважені суб'єкти, що утворюються при ній (Комісія з питань вищого корпусу державної служби при ВРП, Дисциплінарні палати ВРП). Зазначеними суб'єктами реалізуються такі повноваження, як: ведення обліку даних про кількість посад суддів у судах (п. 1 ч. 1 ст. 93 Закону «Про судоустрій і статус суддів») та визначення кількості суддів у конкретному суді (крім Верховного Суду) (ч. 6 ст. 19 вказаного Закону); прийняття кваліфікаційного іспиту у кандидатів на посаду судді (п. 2 ч. 1 ст. 93 вказаного Закону); здійснення спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді (п. 2 ч. 1 ст. 93 вказаного Закону) тощо.

Необхідно погодитись із позицією А.В. Шевченко, що для кадрового забезпечення судів важливе значення має діяльність уповноважених суб'єктів поза межами судової системи, зокрема суб'єктів нормативно-правового регулювання кадрової роботи у судовій системі: Верховна Рада України, Кабінет Міністрів України [269, с. 143], Національне агентство України з питань державної служби, Міністерство цифрової трансформації України тощо.

Дослідження адміністративно-правового регулювання повноважень щодо призначення на адміністративні посади та звільнення з цих посад привертає увагу до його деяких недоліків.

Так, за чинним законодавством Рада суддів України є суб'єктом вирішення питання про звільнення суддів з адміністративних посад у апеляційних судах. Зокрема, відповідно до п. 6.2 Положення про порядок обрання на посаду та звільнення з посади голови, першого заступника, заступників голови і голів судових палат апеляційного суду від 12.10.2001 р. [134] Рада суддів України розглядає та вирішує питання про припинення повноважень голови та його заступників у апеляційному суді. Необхідно погодитись із позицією ВРП, висловленою у її Консультативному висновку щодо законопроекту № 5778, що єдиним суб'єктом припинення повноважень осіб, які займають адміністративні посади голови суду та його заступника можуть бути збори суддів відповідного суду. Адже такі посади є виборними, а вирішення відповідних питань належить до компетенції вказаних зборів. Єдиним суб'єктом дострокового звільнення з

адміністративної посади є суб'єкт призначення [209; 275], яким є збори суддів відповідного суду, а не Рада суддів України.

Адміністративний характер адміністративної посади передбачає здійснення адміністративних, організаторських функцій. Попри положення про незалежність суддів під час здійснення ними процесуальної діяльності судове адміністрування є необхідним для забезпечення ефективного здійснення правосуддя [35, с. 15]. Тому зосередження повноважень щодо припинення повноважень осіб, які займають адміністративні посади у суді у компетенції іншого суб'єкта публічної влади, аніж суб'єкт призначення створюватиме підґрунтя для стороннього впливу на голову суду та його заступника. Необхідність забезпечення єдності системи гарантій діяльності осіб, які займають адміністративні посади слідує й з положень, сформульованих А.В. Шевченко, яка відносить вказаних осіб до державних службовців [269, с. 346].

Недолік розглядуваного нормативного положення полягає й в тому, що воно не відповідає чинній редакції ч. 4 ст. 20 Закону «Про судоустрій і статус суддів», відповідно до якої до складу ініціативної групи для вирішення питання щодо звільнення з адміністративної посади голови суду та його заступника має входити не менше однієї третини суддів. А не дві третини суддів, як визначено у п. 6.2 зазначеного Положення. Тому, з метою приведення змісту п. 6.2 Положення про порядок обрання на посаду та звільнення з посади голови, першого заступника, заступників голови і голів судових палат апеляційного суду у відповідність до характеру компетенції органів суддівського самоврядування (зборів суддів апеляційного суду та Ради судді України) та до змісту ч. 4 ст. 20 Закону «Про судоустрій і статус суддів» необхідно внести до нього зміни, виклавши його в такій редакції: «За ініціативою однієї третини складу працюючих суддів відповідного суду збори суддів відповідного апеляційного суду розглядають і вирішують питання про припинення повноважень голови, першого заступника, заступників голови і голів судових палат апеляційного суду».

Напередодні прийняття Консультативного висновку щодо законопроекту №5778 Радою суддів України було прийнято рішення № 37 від 03.09.2021 р. «Щодо

обмеження впливу суддів, які займають адміністративні посади», у якому Радою суддів України висловлюється пропозиція про наділення її повноваженнями щодо призначення суддів на адміністративні посади якщо збори відповідного суду не можуть вирішити це питання протягом трьох місяців [275]. У світлі наведених вище положень реалізація таких повноважень має відбуватись лише у виняткових випадках з огляду не тільки на необхідність забезпечення послідовності змін до законодавства у сфері судоустрою, але й з урахуванням положень зокрема, ч. 3 ст. 24 Закону «Про судоустрій і статус суддів», відповідно до яких визначається суб'єкт здійснення повноважень голови суду у разі його відсутності (заступник голови суду або суддя із найбільшим стажем роботи на посаді судді).

Інше проблемне питання стосується належного визначення у законодавстві суб'єкта прийняття рішення про дострокове звільнення з адміністративної посади. Так, на відміну від суб'єкта обрання на адміністративну посаду місцевого, апеляційного, вищого спеціалізованого суду, яким є збори суддів відповідного суду (ч. 3 ст. 20 Закону «Про судоустрій і статус суддів») суб'єкт дострокового звільнення з адміністративної посади у цих судах не визначений у Законі «Про судоустрій і статус суддів». Лише у підзаконних нормативних актах визначаються відповідні повноваження зборів суддів (наприклад - абз. 5 п. 2.2 Типового положення про збори суддів судів загальної юрисдикції). Тому, з метою визначення у Законі «Про судоустрій і статус суддів» суб'єкта прийняття рішення про дострокове звільнення з адміністративної посади у суді необхідно внести зміни до ч. 4 ст. 20 вказаного Закону, доповнивши її після слів «... достроково звільнені з посади» словами «зборами суддів».

Інструментами (формами) публічного адміністрування у адміністративному праві виділяються: нормативно-правовий акт, індивідуальний (адміністративний) акт, адміністративний договір, вчинення інших юридично значущих адміністративних дій, здійснення матеріально-технічних операцій, план, фактична дія, адміністративний розсуд, заходи адміністративного примусу, адміністративно-правові режими, контроль та нагляд, електронне врядування [8, с. 164, 167, 175, 183, 190-192, 196, 201, 204, 216, 221, 223]. З такого розуміння виходять і дослідники

адміністративно-правових засад кадрового забезпечення діяльності судів. Так, О.В. Ул'яновська надаючи характеристику адміністративних процедур забезпечення реалізації права на судовий захист та розкриваючи їх ознаки, на першому місці наводить таку ознаку, як встановлення чинним законодавством порядку їх здійснення [258, с. 205]. Науковий підхід вченої не викликає зауважень, а визначені ознаки категорії «форма», з урахуванням виділеної специфіки суб'єктного складу кадрового забезпечення діяльності судів надають підґрунтя для подальшого порівняльного дослідження та надання характеристики ознак та видів форм прийняття рішень суб'єктами кадрового забезпечення діяльності судів.

Комплексний характер кадрової роботи зумовлює різноманіття адміністративних актів як форм публічного адміністрування у цій сфері: укази, накази, рішення та деякі інші. Так, відповідно до ч. 1 ст. 128 Конституції України, ч. 2 ст. 80 Закону «Про судоустрій і статус суддів» про призначення судді на посаду Президент України видає указ. Відповідно до п. 1 ч. 1 ст. 3, ст. 34 Закону «Про Вищу раду правосуддя» щодо призначення судді на посаду ВРП вносить подання, про що приймається рішення. Відповідно до ч. 4 ст. 155 Закону «Про судоустрій і статус суддів», п. 7.4 Типового положення про територіальні управління Державної судової адміністрації України в Автономній Республіці Крим, областях, містах Києві та Севастополі, затвердженого, затвердженого наказом ДСА України від 15.07.2015 № 104 [204] керівник апарату місцевого суду призначається на посаду та звільняється з посади наказом начальника відповідного територіального управління ДСА України. Зазначені та інші індивідуальні (адміністративні) акти щодо кадрового забезпечення судів видаються у відповідності до нормативних актів, якими встановлюються вимоги у цій сфері: процедури кадрового забезпечення, посадові вимоги тощо.

Форма прийняття рішення щодо кадрового забезпечення діяльності судів безпосередньо залежить від характеру компетенції суб'єкта його прийняття, місця такого суб'єкта у системі суб'єктів кадрового забезпечення діяльності судів. Так, Указ Президента України щодо призначення судді на посаду (ч. 1 ст. 128 Конституції України, ч. 2 ст. 80 Закону «Про судоустрій і статус суддів»)

спрямований на реалізацію його повноважень як голови держави [34, с. 911]. Тому, в умовах активного реформування судової системи, що торкає основи її організації [286, р. 5-6] постає актуальною систематизація рішень суб'єктів кадрового забезпечення діяльності судів (у вузькому розумінні) з урахуванням змісту компетенції суб'єктів його здійснення, місця конкретного суб'єкта у системі суб'єктів кадрового забезпечення діяльності судів. За цим критерієм вказані рішення можуть бути поділені на наступні види: 1) наказ; 2) рішення; 3) указ.

Наказ видається: начальником територіального управління ДСА України, до юрисдикції якого належить конкретний місцевий суд - про призначення на посаду та звільнення з посади керівника апарату суду та його заступника (ч. 4 ст. 155 Закону «Про судоустрій і статус суддів»); Головою ДСА України - щодо призначення на посаду та звільнення з посади керівника апарату апеляційного, вищого спеціалізованого суду та Верховного Суду, а також - його заступника (ч. 4 ст. 155 Закону «Про судоустрій і статус суддів»), щодо призначення конкурсної комісії для проведення конкурсу на зайняття посади голови апарату суду у апеляційному суді, місцевому суді (абз. 2 ч. 1 ст. 27 Закону «Про державну службу», пп. 8 п. 9 Положення про Державну судову адміністрацію України); керівником апарату суду - щодо призначення на посаду та звільнення з посади працівників апарату суду (ч. 5 ст. 155 Закону «Про судоустрій і статус суддів», п. 15 Типового положення про апарат суду).

Рішення приймається: зборами суддів суду загальної юрисдикції - щодо обрання суддів на адміністративні посади голови суду та заступника голови суду (ч. 2 ст. 20 Закону України «Про судоустрій і статус суддів», абз. 5 п. 2.2 Типового положення про збори суддів судів загальної юрисдикції); Пленумом Верховного Суду - щодо обрання суддів Верховного Суду на адміністративні посади Голови та заступника голови Верховного Суду (ч. 1 ст. 39 Закону «Про судоустрій і статус суддів», абз. 2 ч. 1 ст. 4 Регламенту Пленуму Верховного Суду); ВККС України - щодо оголошення добору кандидатів на посаду судді (п. 1 ч. 1 ст. 70 Закону «Про судоустрій і статус суддів», п. 4.13.1. Регламенту Вищої кваліфікаційної комісії суддів України, затвердженого рішенням ВККС України від 13.10.2016 р. № 81/зп-

16 (далі – Регламент ВККС України) [195]), а також - щодо вирішення інших питань її діяльності у межах її компетенції; ВРП - щодо внесення подання про призначення судді на посаду, а також - щодо вирішення інших питань у межах її компетенції (ч. 1 ст. 80 Закону «Про судоустрій і статус суддів», ч. 3 ст. 37 Закону «Про Вищу раду правосуддя», абз. 5 п. 9.1 Регламенту Вищої ради правосуддя).

Єдиним суб'єктом видання указу є Президент України (ч. 1 ст. 128 Конституції України, ч. 2 ст. 80 Закону «Про судоустрій і статус суддів»).

Іншим аспектом кадрового забезпечення діяльності судів варто визначити його широкий сенс, що охоплює такі його напрями, як підбір кадрів; відбір, розстановка, зміцнення, збереження кадрів; планування кадрових потреб судових органів тощо. У цьому аспекті важлива роль належить таким суб'єктам кадрового забезпечення, як: голова суду та його заступник, керівник апарату суду та його заступник, а також окремі уповноважені підрозділи суду, наприклад служба управління персоналом (п. 28 Типового положення про апарат суду, затвердженого наказом ДСА України від 08.02.2019 р. № 131 [200; 203]. Так, голова місцевого суду на виконання своїх адміністративних повноважень видає накази і розпорядження (ч. 2 ст. 24 Закону «Про судоустрій і статус суддів»). На виконання своїх повноважень керівник апарату місцевого суду видає накази й розпорядження (п. 4 Типової посадової інструкції керівника апарату місцевого суду, затвердженої наказом ДСА України від 13.01.2021 р. № 9 [199]).

Іншою категорією суб'єктів кадрового забезпечення діяльності судів слід визначити суб'єктів, які займають зовнішнє положення стосовно суду: Рада суддів України, ВККС України, ВРП, ДСА України тощо. Здійснення кадрового забезпечення діяльності судів у широкому розумінні (підбір кадрів; відбір, розстановка, зміцнення, збереження кадрів; планування кадрових потреб судових органів тощо) передбачає можливість видання актів як владного, так і невідного характеру (довідки, звіти, рекомендації тощо). Владним актам зазначених суб'єктів притаманний нормативний характер. Наприклад, постановами Пленуму Верховного Суду від: 12.02.2021 р. № 5 [198], 30.03.2018 р. № 6 [157], 30.11.2017 р. № 6 [181] вирішувались питання структури та штатного розпису апарату



Верховного Суду. Протягом 2020 року Національною школою суддів України лише у місті Києві проведено близько ста он-лайн конференцій, тематичних програм підготовки, тренінгів щодо актуальних проблем судового правозастосування [221], у зв'язку із проведенням яких видавались відповідні акти. Вищою радою правосуддя протягом 2017-2020 років прийнято відповідно 122, 139, 177 та 133 рішення про застосування заходів щодо забезпечення незалежності суддів та авторитету правосуддя [74, с. 17; 78, с. 17-18; 77, с. 16-17].

Останньою категорією суб'єктів кадрового забезпечення діяльності судів у широкому розумінні необхідно визначити суб'єктів, що знаходяться поза межами судової системи: Верховна Рада України, Кабінет Міністрів України тощо. Зазначеними суб'єктами видаються акти нормативного характеру. Так, на розгляді у Верховній Раді України перебуває Проект Закону про внесення змін до Закону України «Про судоустрій і статус суддів» щодо врегулювання питання оплати праці працівників судів від 16.11.2021 р. № 6311 [155]. Наказом Міністерства цифрової трансформації України 19.04.2021 р. № 56/126 затверджено Порядок електронної інформаційної взаємодії між Єдиним державним реєстром судових рішень та Єдиним державним веб-порталом електронних послуг «Портал Дія» [193]. Рішенням Конституційного Суду України від 04.12.2018 р. № 11-р/2018 визнано неконституційність зокрема, положень Закону «Про судоустрій і статус суддів» у редакції Закону України «Про забезпечення права на справедливий суд» від 12.02.2015 р. № 192-VIII [160] щодо встановлення розміру посадового окладу суддів, а також прав на доплати до посадового окладу в окремих випадках [241].

Підсумовуючи проведені дослідження слід констатувати, що актам суб'єктів кадрового забезпечення судів у адміністративно-правовому розумінні (комплектування посад судів, призначення на посади у судах та звільнення з посад) притаманні усі ознаки індивідуального (адміністративного) акту: безпосередня спрямованість на динаміку правових відносин; прийняття із суспільно-корисною метою; є державними актами; відповідають умовам правомірності (компетентність суб'єкта вчинення; правовий характер; належна форма; законна мета видання); не припускають довільного внесення змін до них [34, с. 51]. Водночас, специфіка

індивідуальних (адміністративних) актів кадрового забезпечення судів обумовлена природою судової влади та особливостями кадрового забезпечення судів. За формою вираження вказані акти є виключно письмовими (Указ Президента України щодо призначення судді на посаду, рішення ВРП про звільнення судді з посади, накази про призначення на посаду та звільнення з посади працівників апарату суду тощо). За юридичними наслідками акти у розглядуваній сфері мають правоуповноважувальний характер. За дією у часі відповідні акти варто характеризувати як безстрокові, оскільки наприклад, звільнення судді з посади не означає скасування гарантій, передбачених законом. Так, відповідно до ч. 5 ст. 116 Закону «Про судоустрій і статус суддів» звільнення судді на підставі його заяви про відставку не означає позбавлення його звання судді та гарантій недоторканності. Таке звання та такі гарантії зберігаються за ним до виходу його у відставку. За функціями правового регулювання відповідні акти мають регулятивний характер, як засоби управління соціальними процесами [4, с. 170].

Надана характеристика форм прийняття рішень суб'єктами кадрового забезпечення діяльності судів у адміністративно-правовому розумінні (комплектування посад суду, призначення на посаду, звільнення з посади) створює підґрунтя для вирішення окремих недоліків правового регулювання. Так, наказ щодо призначення на посаду керівника апарату суду та його заступника видається «за погодженням» із головою відповідного суду. Звільнення керівника апарату суду та його заступника відбувається без такого погодження (ч. 4 ст. 155 Закону «Про судоустрій і статус суддів»). Необхідно визнати, що така організація кадрового забезпечення не узгоджується із адміністративним характером посади голови суду, а також - місцем ДСА України у системі суб'єктів кадрового забезпечення судів. Так, у юридичній літературі склалось усталене розуміння наказу як розпорядчого документу, що видається керівником на засадах єдиноначальності, або ж іншою посадовою особою в межах її компетенції [32, с. 94]. Етимологічно слово «наказ» означає документ, що містить розпорядження, настанову, вказівку начальника, керівника [37, с. 718]. Втім, голова суду організаційно не перебуває у підпорядкуванні у начальника територіального управління ДСА України або

Голови ДСА України. Крім того, виходячи зі змісту повноважень голови суду, окреслених у ст.ст. 24, 29, 34, 42 Закону «Про судоустрій і статус суддів», а також з аналізу актуальної судової практики можна зробити узагальнюючий висновок про здійснення головою суду комплексного адміністрування діяльністю відповідного суду (наприклад, голова суду може визначати окремі додаткові посадові обов'язки працівників суду порівняно із тими, які визначені у типовій посадовій інструкції до конкретної посади [162]), визначальна роль у якій належить апарату суду. Попри вказане голова суду, фактично, отримує «ззовні» ключову підлеглу особу, залишаючись при цьому відповідальним за належну діяльність суду. Крім того, у чинному законодавстві не визначено підстав та наслідків відмови голови суду у погодженні проекту наказу про призначення керівника апарату суду або його заступника, що може стати причиною невизначених ситуацій на практиці. Наприклад, подібна ситуація наводиться у Стратегії розвитку системи правосуддя та конституційного судочинства на 2021 - 2023 роки, затвердженій Указом Президента України від 11.06.2021 р. № 231/2021 [215]: тривале необрання зборами суддів голови суду або його заступника. Також у цій Стратегії вказується про доцільність перегляду повноважень ДСА України, в тому числі - з питань кадрового забезпечення судової влади.

Для вирішення окресленої проблеми слід звернутись до міжнародних стандартів адміністрування судової влади. Так, ще у 2007 році Консультативна рада європейських суддів вказала про необхідність функціонування Вищої ради суддів чи іншого еквівалентного незалежного органу як необхідної складової правової держави з метою забезпечення балансу судової влади із іншими гілками державної влади. При цьому одним з завдань такого органу є адміністрування судів [69, с. 197, 203]. З огляду на викладене, не оспорюючи актуальних повноважень ДСА України щодо кадрового забезпечення судів, зокрема у частині призначення на посаду керівника апарату суду, а також його звільнення, вбачається необхідним законодавчо закріпити більш активну роль голови суду у комплектуванні такої посади. Зокрема, вважається за доцільне призначення на посаду керівника апарату

суду шляхом видання спільного наказу начальника територіального управління ДСА України (Голови ДСА України) та голови відповідного суду.

### **2.3. Класифікація адміністративних процедур кадрового забезпечення діяльності судів**

Узагальнення актуальних наукових здобутків свідчить, що проблематика адміністративних процедур кадрового забезпечення судів у адміністративно-правовому контексті (комплектування посад судів, в тому числі призначення на посади, а також звільнення з посад) не знайшла комплексного опрацювання на сторінках наукової літератури. Натомість детальну увагу дістали питання: адміністративних процедур власне кадрової роботи в судовій системі (А.В. Шевченко, 2020 р. [269, с. 351]), адміністративних процедур кадрового забезпечення діяльності судів у широкому сенсі (О.В. Ул'яновська, 2019 р. [257, с. 15]), сутності внутрішньоорганізаційних відносин кадрового забезпечення адміністративного судочинства та окремих видів адміністративних процедур кадрового забезпечення адміністративного судочинства (В.В. Серединський, 2020 р. [231, с. 7, 10-11, 15-16]), адміністративних процедур кадрового забезпечення судів загальної юрисдикції у широкому сенсі (О.М. Лагнюк, 2015 р. [97, с. 13]), окремі проблемні аспекти процедур формування кадрів для судів України [59]. У межах предмету своїх досліджень проблематику адміністративних процедур у системі судоустрою розкривали такі вчені, як: Л.М. Волкова, П.В. Горінов, А.А. Іванищук, М.М. Пищида, В.В. Рунова, І.В. Чемодурова та деякі інші.

О.В. Ул'яновська, досліджуючи проблематику адміністративно-правових засад реалізації права на судовий захист, розуміє адміністративну процедуру призначення судді на адміністративну посаду як порядок однорідних послідовно здійснюваних дій процедурного характеру, спрямованих на: обрання та призначення судді на адміністративну посаду, забезпечення можливостей щодо виконання ним своїх професійних обов'язків на цій посаді. Вчена виділяє види

адміністративних процедур за критерієм їх спрямованості: добір і призначення на посаду судді; переміщення по службі у порядку проходження службової кар'єри; підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації кадрів для судів та судової системи; припинення державної служби [257, с. 3, 14-15; 258, с. 231].

Розкриваючи адміністративно-правовий аспект кадрового забезпечення судів загальної юрисдикції, О.М. Лагнюк цитує А.С. Басова та визначає процедуру кадрового забезпечення з позицій: засобу та методу реалізації державної влади; порядку реалізації нормативних приписів та норм; діяльність уповноважених суб'єктів щодо вирішення індивідуальної адміністративної справи, результатом чого є прийняття адміністративного акту або укладення адміністративного договору. О.М. Лагнюк визначає такі етапи процедури кадрового забезпечення судів загальної юрисдикції: планування кадрового резерву як майбутньої потреби у кадрах; організація підбору кандидатів; відбір кандидатів за формальними ознаками; відбір кандидатів за професійною спрямованістю; прийняття рішення щодо призначення на посаду; виконання зазначеного рішення у вигляді зарахування в штат, вступу в посаду, призначення на посаду. У пропозиціях щодо вдосконалення актуальних кадрових процедур дослідник приділяє значну увагу добору суддів, зокрема організації підготовки їх у Національній школі суддів, вказуючи про необхідність: врахування базових знань слухачів; деталізації кадрових вимог щодо викладацького складу Національної школи суддів; спрощення процедури призначення на посаду судді кандидатів, які склали кваліфікаційні іспити та деякі інші напрями [98, с. 144, 160].

Авторська позиція О.М. Лагнюк може бути уточнена. Так, у семантичному контексті термін «етап» є синонімом моменту, періоду, стадії розвитку чогось [37, с. 357]. Ще Р.С. Алімов у 2002 році, досліджуючи проблематику сутності процедур в національному адміністративному праві однією з ознак процедури відмічав послідовність актів поведінки у її складі [10, с. 89]. Адміністративна процедура проведення відбіркового іспиту щодо кандидата на посаду судді (ст. 73 Закону «Про судоустрій і статус суддів») не передбачає здійснення планування кадрового резерву, відбору кандидатів за формальними ознаками та не завершується

призначенням судді на посаду. Тому вбачається, що окреслені О.М. Лагнюк етапи процедури кадрового забезпечення судів загальної юрисдикції відображають завдання такого забезпечення та свідчать про виділення дослідницею вказаної процедури у широкому сенсі.

В.В. Серединський, у контексті загальної характеристики адміністративно-правового регулювання кадрового забезпечення адміністративного судочинства вказує про предмет такого регулювання: організаційно-правові заходи реалізації вимог кадрової політики у сфері адміністративного судочинства. Вчений наводить перспективні напрями її реалізації: підвищення рівня престижності суддівської професії в цілому; розвиток оперативності реалізації кадрових процедур; узгодженість діяльності суб'єктів здійснення кадрової роботи; підвищення значення діяльності органів суддівського самоврядування при вирішенні кадрових питань та деякі інші. Висуваються пропозиції щодо усунення недоліків адміністративно-правового регулювання вказаної сфери: деталізація правового регулювання зазначених адміністративних процедур, в тому числі - щодо вимог до документів, які подаються кандидатами на посаду судді в межах добору; чітко врегулювати процедуру проведення відбіркового іспиту щодо зайняття посади судді, в тому числі деталізувати та розвинути гарантії гласності такої процедури; визначити Національну школу суддів єдиним суб'єктом оцінювання результатів проходження спеціальної підготовки та інші [232, с. 51, 68, 204-206].

А.В. Шевченко класифікує адміністративні процедури добору кадрів до судової системи України на процедури: набору, підбору та призначення суддів. До перших вчена відносить: оголошення набору кандидатів на посаду судді за рішенням ВККС України; подання передбачених законом документів до ВККС України особами, які мають намір стати суддею та здійснення ВККС України перевірки таких осіб; прийняття ВККС України рішення про допуск особи до участі у підборі та до складення відбіркового іспиту. Підбір суддів включає процедури: відбіркового іспиту; спеціальної перевірки; проходження спеціальної підготовки; проведення кваліфікаційного іспиту; оголошення конкурсу на заміщення вакантних посад у суді та внесення рекомендації до ВРП про призначення на

посаду судді. У межах призначення судді на посаду виділяється: прийняття рішення ВРП про внесення подання Президентіві України щодо кандидата на посаду судді; видання Президентом України указу про призначення судді на посаду. Вчена розглядає також адміністративно-правові засади кадрової роботи в межах суб'єктів забезпечення суддівського корпусу: органи суддівського врядування та самоврядування, апарати судів, суб'єкти професійної підготовки суддів, а також досліджує питання специфіки державної служби в судовій системі [269, с. 239-240, 338-343, 346].

Врахування наукових результатів зазначених та інших вчених дозволяє зробити висновок про визначеність у роботах вчених предмету адміністративно-правового регулювання кадрової роботи у судовій системі, визначеність загальних ознак адміністративних процедур у цій сфері, а також здійснення їх систематизації. Втім, визнаючи безспірність наукового значення вказаних та інших наукових результатів доводиться констатувати, що значна частина адміністративних процедур не дістала належної уваги у роботах вчених: адміністративні процедури кадрового забезпечення адміністративних посад у судах та адміністративні процедури кадрового забезпечення посад апарату суду. Тому зазначені та інші наукові результати не дають можливості комплексно сформулювати систему адміністративних процедур кадрового забезпечення діяльності судів у його адміністративно-правовому вимірі, до складу якої входять процедури комплектування посад, призначення на посади та звільнення з посад, і яка охоплює усі посади суду.

Оскільки об'єктами адміністративно-правового забезпечення діяльності судів у адміністративно-правовому розумінні є посади у суді (суддя; адміністративні посади; посади апарату суду), то адміністративні процедури вказаного забезпечення варто досліджувати у відповідному спрямуванні.

Першою категорією процедур слід визначити адміністративні процедури кадрового забезпечення посади судді, зокрема процедури комплектування посад, призначення на посаду та звільнення з посади.

Базовим для подальшого дослідження варто визначити науковий підхід А.В. Шевченко щодо поділу адміністративних процедур добору кадрів до суддівського корпусу на процедури набору, підбору та призначення суддів. Так, основними адміністративними процедурами набору кадрів на посаду судді визначаються: оголошення набору кандидатів на посаду судді; перевірка відповідності осіб, які подали документи до ВККС України вимогам до посади судді; прийняття ВККС України рішення про допуск до участі у доборі та до складення відбіркового іспиту. До основних адміністративних процедур підбору відносяться: проведення відбіркового іспиту; проведення спеціальної перевірки; проходження спеціальної перевірки; складення кваліфікаційного іспиту; оголошення та проведення конкурсу на заміщення вакантних посад та внесення до ВРП рекомендації про призначення на посаду судді. Основними адміністративними процедурами призначення суддів визначено: ухвалення ВРП рішення щодо кандидата на посаду судді; видання Президентом України указу про призначення на посаду судді за поданням ВРП [269, с. 239, 240, 352]. Отже, вченою здійснено достатньо детальну систематизацію адміністративних процедур комплектування посад судді та призначення на посаду судді. Застосований підхід ґрунтується на положеннях законодавства про судоустрій та доповнює існуючі наукові надбаня. Водночас формулювання результатів дослідження А.В. Шевченко викликає окремі зауваження технічного характеру. Зокрема, розглядаючи адміністративну процедуру оголошення набору кандидатів на посаду судді фактично вчена наводить передбачений законодавством порядок прийняття рішення про здійснення такого оголошення. Навпаки, зазначаючи про адміністративну процедуру перевірки відповідності осіб, які звернулись до ВККС України вимогам до посади судді автор фактично має на увазі передбачений законодавством порядок прийняття рішення щодо зазначеної відповідності.

Відповідно до ч. 2 ст. 112 Закону «Про судоустрій і статус суддів» ВРП ухвалює рішення про звільнення судді з посади у порядку, визначеному Законом «Про Вищу раду правосуддя». Законодавець розрізняє процедури звільнення судді за загальними (ст. 55 Закону «Про Вищу раду правосуддя») та особливими



обставинами (ст. 56 вказаного Закону). Незалежно від обставин процедура звільнення судді з посади передбачає реалізацію усіх класичних стадій адміністративної процедури: ініціювання провадження, розгляд справи (слухання), ухвалення управлінського рішення [4, с. 189, 191]. Тому наукові результати А.В. Шевченко щодо систематизації адміністративних процедур кадрового забезпечення судів варто доповнити, до адміністративних процедур кадрового забезпечення у судовій системі варто додати адміністративні процедури звільнення судді з посади за загальними та особливими обставинами.

Не дістало уваги як у роботі А.В. Шевченко, так і у роботах інших дослідників питання місця адміністративних процедур перевірки відповідності особи, яка підлягає зарахуванню до штату суду як суддя, встановленим законом вимогам у зв'язку із поновленням її на посаді судді, у системі адміністративних процедур кадрового забезпечення діяльності судів. Втім, відповідні питання виникають у судовій практиці. Так, з огляду на формулювання визначення повноважень голови суду у п. 4 ч. 1 ст. 24 Закону «Про судоустрій і статус суддів» (видає на підставі акта про призначення судді на посаду, переведення судді, звільнення судді з посади, а також у зв'язку з припиненням повноважень судді відповідний наказ) зустрічаються випадки, коли до голови суду висувуються вимоги щодо здійснення такої перевірки та видання наказу про поновлення позивача на посаді судді у конкретному суді, що стають предметом адміністративного позову [177]. У чинному законодавстві встановлено єдиного суб'єкта проведення зазначеної перевірки: ВККС України. Така перевірка проводиться виключно в межах процедури добору кандидатів на посаду судді та їх призначення на посади, а суб'єктами прийняття відповідних рішень є ВРП та Президент України (п. 4 ч. 1 ст. 70, ст. 80 Закону «Про судоустрій і статус суддів»). Тому вважаємо вірною позицію Верховного Суду (у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду) про відсутність у голови суду повноважень як щодо проведення зазначеної перевірки, так і щодо видання зазначеного наказу, оскільки відповідні повноваження реалізуються за наслідками зазначених адміністративних процедур добору кандидатів на посаду судді та призначення

суддів на посади, а єдиними суб'єктами реалізації цих повноважень та видання відповідного наказу є ВРП та Президент України [177]. Отже, адміністративна процедура видання головою суду наказу про поновлення судді на посаді не може розглядатись як самостійна адміністративна процедура, є нерозривно пов'язаною із адміністративними процедурами призначення судді на посаду. Аналогічного висновку дійшов Шостий апеляційний адміністративний суд у справі за адміністративним позовом ОСОБА\_1 до Голови Києво-Св'ятошинського районного суду Київської області про скасування наказу та поновлення на посаді судді [174].

Кадрове забезпечення діяльності судів є результатом послідовного здійснення усіх адміністративних процедур, передбачених законодавством: комплектування посад у судах, призначення на посади, звільнення з посад. Так, попри прийняття ВРП рішень про внесення Президенту України подань про призначення на посаду 135 суддів, відповідних указів Президентом України не видано. Крім того, не приведено до присяги 51 суддю. Внаслідок цього відповідні особи не можуть приступити до здійснення правосуддя [138]. З січня по вересень 2021 р. ВРП прийняла рішення про внесення Президентіві України подання про призначення на посади 86 суддів [71]. На усунення недоліків актуальної системи адміністративних процедур кадрового забезпечення посад суддів законодавцем вживаються певні заходи, втім доводиться констатувати їх ситуаційний характер та неоднозначну оцінку їх з боку представників суддівської спільноти. Так, зміни, внесені до чинного законодавства Законом про внесення змін до деяких законів України щодо порядку обрання (призначення) на посади членів Вищої ради правосуддя та діяльності дисциплінарних інспекторів Вищої ради правосуддя від 15.02.2021 № 5068 спрямовані на удосконалення порядку обрання (призначення) на посади членів ВРП [154]. Втім, ВРП у своєму консультативному висновку вказала на неконституційність положень проекту зазначеного Закону оскільки Етичній раді (невладному суб'єкту) надаються повноваження, по суті, владного характеру щодо формування складу ВРП [208]. Узагальнюючи зазначені законодавчі кроки варто вказати про важливість сприйняття адміністративних

процедур кадрового забезпечення діяльності судів саме як цілісної системи, а отже відповідні зміни також мають носити системний характер, стосуватись забезпечення не тільки окремих процедур (у даному випадку – процедур прийняття ВРП рішення щодо внесення подання про призначення судді на посаду), а всієї системи вказаних процедур. Це узгоджується із позицією Венеціанської комісії щодо недостатньої завершеності та взаємного зв'язку у змінах до законодавства України у межах проведення судової реформи. З огляду на це констатовано, що українська судова система продовжує залишатись на перехідному етапі [286, р. 9].

Варто відмітити позицію Голови Верховного Суду В. Князева, який на засіданні Ради суддів України 13 грудня 2021 р. зазначив про необхідність спрощення процедур відбору суддів до судів першої та апеляційної інстанцій з огляду на недостатню укомплектованість судів судьями. Про конкретні напрями та пріоритети спрощення не вказано, але зазначено про необхідність вироблення відповідних пропозицій [125]. Результати аналізу судової практики застосування законодавства про адміністративні процедури комплектування посад суддів та призначення на ці посади підтверджують зазначену позицію. Зокрема, наявні випадки одночасної участі кандидата на посаду судді у двох процедурах добору на посаду судді у двох різних судах, що може спричиняти правову невизначеність. Так, успішне проходження однієї з процедур добору, призначення на посаду судді тягне неможливість прийняття позитивного рішення в межах іншої процедури. Втім, повноваження владних суб'єктів щодо прийняття необхідного рішення (наприклад, щодо залишення без розгляду відповідних звернень) недостатньо чітко визначені у нормах адміністративного законодавства. Наприклад, ВРП залишила без розгляду рекомендацію ВККС України щодо призначення ОСОБА\_1 на посаду судді Волинського окружного адміністративного суду оскільки ОСОБА\_1 вже набув статусу судді, у зв'язку з призначенням його на посаду судді Старовижівського районного суду Волинської області відповідно до рішення № 1719/0/15-20 та Указу Президента України від 14 серпня 2020 року № 321/2020. Хоча залишення без розгляду як форма завершення процедури розгляду ВРП рекомендації ВККС України, у законодавстві, зокрема у ст. 36 Закону «Про Вищу

раду правосуддя» не передбачене. Попри це Верховний Суд у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду погодився із зазначеним рішенням ВРП та відмовив повністю у задоволенні позову ОСОБА\_1 до Вищої ради правосуддя про визнання дій (бездіяльності) протиправними [153]. Із викладеного слід зробити висновок про необхідність розвитку нормативно-правового регулювання адміністративних процедур комплектування посад суддів, а результати правотворчої роботи у аспекті, визначеному В. Князевим становитимуть важливе значення для подальшого розвитку адміністративних процедур комплектування корпусу суддів та призначення судді на посаду.

Вирішення актуальних проблем кадрового забезпечення діяльності судів сьогодні пов'язується не тільки із забезпеченням належної реалізації діючих адміністративних процедур, але й - із запровадженням принципово нових. Так, на розгляді у Верховній Раді України перебуває Проект Закону про внесення змін до Розділу XII «Прикінцеві та перехідні положення» Закону України «Про судоустрій і статус суддів» щодо відрядження суддів з метою забезпечення здійснення правосуддя та усунення загрози припинення роботи апеляційних судів від 14.09.2021 р. № 6049. Як вбачається з пояснювальної записки до зазначеного Проекту, пропонується тимчасово, до дня завершення ВККС України конкурсу на зайняття вакантних посад суддів апеляційних судів, оголошеного 9 серпня 2019 року, наділити ВРП повноваженнями щодо здійснення відряджень суддів місцевого, апеляційного суду або Верховного Суду до апеляційного суду тієї самої спеціалізації строком на один рік [156]. Оцінюючи перспективи реалізації такої пропозиції необхідно зауважити про очікуване зменшення кадрового забезпечення судів, з яких здійснюватиметься відрядження. Тому необхідно констатувати, що ефективність реалізації такої пропозиції є сумнівною. Крім того, вона не відповідає рекомендаціям, висловленим Венеціанською комісією у своїй позиції, ухваленої 6-7 грудня 2019 р. на 121-й Пленарній сесії стосовно необхідності забезпечення послідовності змін до законодавства про судоустрій як запоруки незалежності суддів та довіри до судів з боку громадськості [288, р. 15].

Другою категорією процедур визначено адміністративні процедури кадрового забезпечення адміністративних посад (голови суду та його заступник).

Відповідно до ч.ч. 3, 4 ст. 20 Закону «Про судоустрій і статус суддів» судді обираються на адміністративні посади зборами суддів відповідного суду. Відповідно до п. 5.6 Типового положення про збори суддів судів загальної юрисдикції, п. 3.5 Положення про порядок обрання на посаду та звільнення з посади голови, першого заступника, заступників голови і голів судових палат апеляційного суду, ч.ч. 6-8 ст. 4 Регламенту Пленуму Верховного Суду України після обговорення запропонованих кандидатів на зайняття адміністративної посади збори приймають рішення про їх включення до списку кандидатів для обрання на відповідну адміністративну посаду. Єдиною підставою для не включення до такого списку є відсутність згоди конкретного судді балотуватись на адміністративну посаду. Необхідно вказати, що ця процедура може розглядатись як окрема, оскільки її завершення є формально визначеним - рішення про включення кандидатів до відповідних списків. Крім того, ця процедура має специфічне призначення: комплектування адміністративних посад конкретного суду.

Процедури обрання суддів на адміністративні посади детально регламентуються на підзаконному рівні: Типовим положенням про збори суддів судів загальної юрисдикції, затвердженим рішенням Ради суддів України від 04.06.2015 р. № 45 (далі - Типове положення про збори суддів судів загальної юрисдикції) [202], Положенням про порядок обрання на посаду та звільнення з посади голови, першого заступника, заступників голови і голів судових палат апеляційного суду, затвердженим рішенням Ради суддів України від 12.10.2001 р. (далі - Положення про порядок обрання на посаду та звільнення з посади голови, першого заступника, заступників голови і голів судових палат апеляційного суду) [134], Регламентом Пленуму Верховного Суду України, затвердженим постановою Верховного суду України від 24.04.2015 р. № 5 (далі - Регламент Пленуму Верховного Суду України) [197].

Обрання судді на адміністративну посаду здійснюється шляхом таємного голосування у визначеному порядку (п. 5.7 Типового положення про збори суддів

судів загальної юрисдикції; п. 3.8 Положення про порядок обрання на посаду та звільнення з посади голови, першого заступника, заступників голови і голів судових палат апеляційного суду; ст. 5 Регламенту Пленуму Верховного Суду України). На підставі зазначеного рішення зборів суддів головою суду видається наказ про призначення заступника голови суду на адміністративну посаду [167].

Відповідно до ч. 3 ст. 24 Закону «Про судоустрій і статус суддів» у разі відсутності у конкретному суді голови суду, а також його заступника - адміністративні повноваження голови цього суду здійснює суддя цього суду, який має найбільший стаж роботи. Причому набуття зазначених повноважень відбувається автоматично, а їх здійснення не означає зайняття таким суддею адміністративної посади. У такому разі суддя тимчасово є виконуючим обов'язки голови суду [219]. Процедура автоматичного набуття суддею адміністративних повноважень голови суду не відповідає ознакам адміністративної процедури, оскільки суб'єкт її реалізації та особа, відносно якої вона реалізується - збігаються.

Рішення зборів суддів про дострокове звільнення судді з адміністративної посади приймається у порядку таємного голосування (п. 4.27 Типового положення про збори суддів судів загальної юрисдикції, п. 2.2 Положення про порядок обрання на посаду та звільнення з посади голови, першого заступника, заступників голови і голів судових палат апеляційного суду; ч. 5 ст. 7 Регламенту Пленуму Верховного Суду України, ч. 10 ст. 41 Закону «Про судоустрій і статус суддів»).

Результати аналізу зазначених нормативних положень дають підстави для висновку, що правові процедури комплектування адміністративних посад у судах, обрання суддів на адміністративні посади та звільнення їх з адміністративних посад відповідають усім визнаним у доктрині адміністративного права рисам адміністративної процедури: правовий характер; визначення законодавством прав та обов'язків обох сторін адміністративної процедури; реалізація суб'єктивних прав як предмет рішення суб'єкта владних повноважень, що ухвалюється за результатами адміністративної процедури; вирішення індивідуальної адміністративної справи, рішення суб'єкта владних повноважень адресується конкретній особі та породжує щодо неї правові наслідки; зовнішня спрямованість

адміністративної процедури [4, с. 179]. Так, порядок обрання судді на адміністративну посаду зборами суддів визначено у нормативно-правових актах, наприклад: ст. 20 Закону «Про судоустрій і статус суддів», р. 5 Типового положення про збори суддів судів загальної юрисдикції. Вказаним Типовим положенням визначено права та обов'язки як зборів суддів, так і судді, щодо якого вирішується питання про обрання на адміністративну посаду. У порядку зазначеної процедури реалізується право судді бути обраним на адміністративну посаду (ч.ч. 1, 2 ст. 20 Закону «Про судоустрій і статус суддів»). Процедура обрання судді на адміністративну посаду спрямована виключно на вирішення цього питання як індивідуальної адміністративної справи. За результатами цієї процедури суддя як суб'єкт адміністративної посади вступає у свої повноваження. Правові наслідки вказаної процедури виходять за межі організації діяльності зборів суддів, а отже така процедура має зовнішню спрямованість.

Верховний Суд (Велика Палата) у своїй постанові від 20.03.2019 р. у справі № 804/4177/17 констатував неможливість сприйняття зборів суддів як суб'єкта владних повноважень у розумінні п. 7 ч. 1 ст. 4 Кодекс адміністративного судочинства України від 06.07.2005 р. № 2747-IV [85] оскільки збори суддів є органом суддівського самоврядування. Для оскарження актів зборів суддів Законом «Про судоустрій і статус суддів» передбачено спеціальний позасудовий порядок, а тому відповідні позови не можуть розглядатись у адміністративних судах у порядку адміністративного судочинства [176]. Втім, зазначений висновок стосується питання судової юрисдикції таких спорів, у ньому не заперечується організаційний, владний, правовстановлюючий характер актів зборів суддів. У постанові від 04.03.2020 р. у справі № 9901/216/19 Верховний Суд (Велика Палата) зазначив про широкий характер поняття «спір, який не підлягає розгляду в порядку адміністративного судочинства», яким охоплюються спори: 1) які не підлягають розгляду в порядку адміністративного судочинства; 2) які взагалі не підлягають судовому розгляду; 3) стосовно яких законом встановлені імперативні вимоги щодо суб'єктного складу [164].

Констатуючи притаманність вказаним процедурам загальних ознак адміністративної процедури варто відмітити їх окремі особливості, зумовлені їх місцем у системі адміністративних процедур кадрового забезпечення суддів, а також сферою їх реалізації (судова система). Зокрема, право бути обраним на адміністративну посаду належить виключно судді (ст. 20 Закону «Про судоустрій і статус суддів»). Тому у таких процедурах реалізуються суб'єктивні права не приватної особи, а носія спеціального правового статусу. Специфічним є й суб'єкт такої процедури, який носить колегіальний характер - збори суддів.

Третьою категорією процедур визначено адміністративні процедури кадрового забезпечення посад апарату суду (керівник апарату суду та його заступник, а також працівники апарату суду).

Відповідно до ч. 1 ст. 22 Закону «Про державну службу» добір на посади державної служби здійснюється у формі проведення конкурсу на зайняття посади державної служби. Викладене стосується й керівника апарату суду та його заступника (п.п. 1, 2 ч. 2 ст. 6 Закону «Про державну службу»). Процедура проведення конкурсу на зайняття посад державної служби визначається Порядком проведення вказаного конкурсу, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 06.08.2021 р. № 246 (далі - Порядок проведення конкурсу на зайняття посад державної служби) [194] та Положенням про проведення конкурсів для призначення на посади державних службовців у судах, органах та установах системи правосуддя, затвердженим рішенням Вищої ради правосуддя від 05.09.2017 р. № 2646/0/15-17 (далі - Положення про проведення конкурсів для призначення на посади державних службовців у судах, органах та установах системи правосуддя) [188]. Зазначеними Порядком та Положенням передбачено декілька етапів проведення конкурсу на зайняття посади державної служби (далі - конкурс): прийняття рішення про оголошення конкурсу та його оприлюднення; прийняття та опрацювання інформації від осіб, які мають намір взяти участь у конкурсі; проведення тестування цих осіб та визначення результатів тестування та інші.



Аналіз положень зазначених Порядку та Положення щодо цих та інших етапів проведення конкурсу свідчить, що його проведення включає послідовну реалізацію кількох адміністративних процедур: щодо оголошення конкурсу (п. 5 Порядку проведення конкурсу на зайняття посад державної служби; п. 7 Положення про проведення конкурсів для призначення на посади державних службовців у судах, органах та установах системи правосуддя), щодо проведення тестування (п. 6-1 Порядку проведення конкурсу на зайняття посад державної служби; п. 22 Положення про проведення конкурсів для призначення на посади державних службовців у судах, органах та установах системи правосуддя), щодо визначення результатів тестування (п. 34 Порядку проведення конкурсу на зайняття посад державної служби; п. 22 Положення про проведення конкурсів для призначення на посади державних службовців у судах, органах та установах системи правосуддя) та інших. Відповідно до ч. 4 ст. 155 Закону «Про судоустрій і статус суддів», ч. 2 ст. 23 Закону «Про державну службу», п.п. 1, 5, 6 Положення про проведення конкурсів для призначення на посади державних службовців у судах, органах та установах системи правосуддя рішення про оголошення конкурсу на зайняття посад державної служби у суді, зокрема посад керівника апарату суду та його заступника у місцевому, апеляційному, вищому спеціалізованому суді, Верховному Суді приймається суб'єктом призначення, яким є Голова ДСА України (за погодженням із головою відповідного суду), начальник відповідного територіального управління ДСА України (за погодженням із головою відповідного суду) - щодо місцевого суду.

У 2020 році було проведено 3 конкурси та 51 тимчасовий добір на вакантні посади апарату Верховного Суду (Велика Палата). На 102 посади апарату Верховного Суду (Велика Палата) претендували 5660 осіб. За результатами конкурсних процедур заповнено 94 посади [37, с. 108]. Штатний розпис Вінницького апеляційного суду складає 122 штатних одиниці (на 01.07.2020 р.) [244].

Керівник апарату суду та його заступник призначаються на посаду із дотриманням вимог, визначених у ч. 4 ст. 155 Закону «Про судоустрій і статус

суду» та законодавством про державну службу, зокрема ст. 31 Закону «Про державну службу». Суб'єкт призначення збирає інформацію про кандидата на посаду шляхом: проведення співбесіди за кандидатом; опрацювання результатів спеціальної перевірки (ч. 3 ст. 31 зазначеного Закону).

Звільнення керівника апарату суду та його заступника (ч. 4 ст. 155 Закону «Про судоустрій і статус суддів») відбувається у разі припинення ними державної служби з підстав, визначених у ч. 1 ст. 83, ст.ст. 84 - 88-1 Закону «Про державну службу»). Про звільнення зазначених посадових осіб видається наказ.

Працівники апарату суду призначаються на посади та звільняються з посад із дотриманням вимог законодавства про державну службу. Такі вимоги застосовуються як до процедур комплектування посад апарату суду, так і до процедур призначення на посади та звільнення з посад апарату суду. Так, у 2020, 2019 роках з метою заповнення керівного складу апаратів апеляційних судів проведено відповідно 1, 8 засідань конкурсної комісії на зайняття вакантних посад заступників керівників апаратів апеляційних судів [76, с. 41]. У 2017 та 2016 роках проведено відповідно 8 та 1 конкурсів на зайняття вакантних посад керівників апаратів апеляційних судів та їх заступників [75, с. 37]. Прикладом реалізації керівником апарату суду повноважень щодо організації державної служби у конкретному суді можна навести видання керівником апарату Шепетівського міськрайонного суду Хмельницької області наказу від 23.10.2020 року № 179/05-06 про попередження про наступне вивільнення 23 листопада 2020 року спеціаліста з питань персоналу суду ОСОБА\_1 в зв'язку із скороченням посади державної служби внаслідок зміни структури та штатного розпису Шепетівського міськрайонного суду Хмельницької області [169].

Проведене дослідження дозволяє визначити види адміністративних процедур кадрового забезпечення діяльності судів за критеріями: складових проходження державної служби; місця відповідних посад у системі посад суду. За критерієм складових проходження державної служби необхідно виділяти адміністративні процедури: комплектування посад у суді; призначення на посад; звільнення з посад. За критерієм місця відповідних посад у штатному розписі суду необхідно виділяти

адміністративні процедури щодо посад: суддів; адміністративних посад (голів суду та його заступників); апарату суду (керівник апарату суду та його заступник, а також працівники апарату суду).

Вченими, які опрацьовували проблематику кадрового забезпечення судової влади відмічається широкий характер діяльності щодо кадрового забезпечення судів. Так, О.В. Ул'яновська виділяє такі завдання кадрового забезпечення діяльності судів у широкому розумінні, як: прогнозування кадрових потреб, планування добору кадрів, розстановка кадрів, підвищення їх кваліфікації, забезпечення мотивації та кар'єрного росту тощо [258, с. 202]. Врахування наукового підходу О.В. Ул'яновської та інших дослідників дозволяє виокремити суб'єктів кадрового забезпечення діяльності судів у широкому сенсі: ВРП та її підрозділи, ДСА України, Пленум Верховного Суду, Національна школа суддів України, організаційна форми суддівського самоврядування, уповноважені суб'єкти управління персоналом у судах та інші підрозділи судів, компетенція яких передбачає прийняття кадрових рішень. Так, головою Апостолівського районного суду Дніпропетровської області внесено подання начальнику Територіального управління Державної судової адміністрації України в Дніпропетровській області про встановлення премії у лютому 2019 року заступнику керівника апарату суду ОСОБА\_1 у розмірі 3% від посадового окладу за фактично відпрацьований час [170]. Подібні рішення хоча й не стосуються кадрового забезпечення діяльності суду у адміністративно-правовому розумінні, але спрямовані на забезпечення мотивації кадрів.

Попри напрацьовану значну практику кадрового забезпечення діяльності судів, сьогодні як науковцями, так і представниками сфери правозастосування наголошується про наявність проблем у правових процедурах вказаного забезпечення. Зокрема, беручи участь у обговоренні Щорічної доповіді про стан забезпечення незалежності суддів в Україні за 2020 рік Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого вказує про необхідність оцінки з боку ВРП ризиків неправомірного впливу на суддю при здійсненні регулярного оцінювання у порядку ст. 90 Закону «Про судоустрій і статус суддів» [222, с. 6]. У порядку

вказаного обговорення Інститут законодавства Верховної Ради України окреслює ризики ініціатив ВРП щодо наділення її правом законодавчої ініціативи, а також передбачення у Регламенті Верховної Ради України обов'язковості врахування позицій, висловлених у консультативних висновках ВРП [223].

Вченими виділяються й інші напрями розвитку адміністративно-правового забезпечення кадрової роботи у судовій системі. Так, А.В. Шевченко виділяє такі напрями, як: переосмислення статусу апарату суду та нормативно-правового регулювання його діяльності з огляду на його значення у поточному кадровому забезпеченні діяльності суду та управлінні людськими ресурсами суду; виявлення проблем інституційного рівня в судовій діяльності як одного з завдань підготовки суддів [269, с. 360, 361]. О.В. Ул'яновська виділяє такі напрями, як: подальша диференціація адміністративних процедур добору суддів; розвиток юридичної відповідальності за приховування чи знищення службової інформації в суді [258, с. 333, 334]. В.В. Серединський зауважує про необхідність: розроблення порядку перевірки рівня знань державної мови суддями та кандидатами на посади суддів; розширення переліку обставин, що унеможливають набуття особою статусу судді; деталізації поняття доброчесності кандидата на посаду судді; деталізації процедури складення відбіркового іспиту [231, с. 14-16]. О.В. Лагнюк наголошує про доцільність деталізації нормативів навантаження справ на суддів та перевизначення чисельності суддів; деталізації критеріїв визначення кількості працівників апарату суду [97, с. 16]. В.С. Декаленко вказує про такі напрями: деталізувати процедури проведення конкурсу на заміщення вакантних посад судді; розширити спектр методів регулярної оцінки судді; вдосконалити критерії відповідності кандидата на посаду судді; врахувати зарубіжний досвід у процедурах відбору кандидатів на посаду судді [59, с. 14-17]. Необхідно констатувати, що усі наведені висновки відповідають положенням Стратегії розвитку системи правосуддя та конституційного судочинства на 2021 - 2023 роки.

Так, у п. 4.2.2 вказаної Стратегії досягнення незалежності судової влади, підзвітності її суспільству, організаційної забезпеченості діяльності судів пов'язується із реалізацією таких напрямів, як: розвиток організаційного

забезпечення діяльності судової влади; удосконалення законодавчого регулювання особливостей проходження публічної служби в органах судової влади; перегляд повноважень ДСА України, в тому числі щодо кадрового забезпечення органів судової влади. Розвиток регулювання суддівської кар'єри пов'язується із удосконаленням процедур заміщення вакантних посад суддів у місцевих судах з урахуванням добросовісності та професійної кваліфікації суддів та кандидатів на посаду судді. Результати опрацювання зазначених положень Стратегії у поєднанні із висвітленими вище проблемами кадрового забезпечення діяльності судів дають підстави для висновку про актуальність здійснення класифікації адміністративних процедур кадрового забезпечення діяльності судів у широкому розумінні. При цьому необхідно відзначити наукову та практичну значимість таких критеріїв класифікації, як: суб'єкти реалізації; сфера правових наслідків; структура адміністративних процедур.

За суб'єктами виконання необхідно виділяти адміністративні процедури кадрового забезпечення діяльності судів, що здійснюються: Національною школою суддів України; організаційними формами суддівського самоврядування (збори суддів, Рада суддів України та з'їзд суддів України); Пленумом Верховного Суду; ВРП та уповноваженими суб'єктами, що утворюються при ній: Комісія з питань вищого корпусу державної служби при ВРП, Дисциплінарні палати; окремими підрозділами апарату суду (загальний відділ, відділ правового забезпечення, служба управління персоналом, канцелярія суду тощо); головою суду та його заступником.

За сферою правових наслідків адміністративні процедури кадрового забезпечення діяльності судів спрямовані на, передусім, комплектування посад у судах та проходження служби суддями й іншими працівниками суду. Водночас, кадрове забезпечення діяльності судів передбачає реалізацію й інших напрямів, у межах яких приймаються рішення управлінського характеру. Так, відповідно до п. 1 ч. 8 ст. 133 Закону «Про судоустрій і статус суддів», п.п. 1 п. 6 Положення про Раду суддів України, затверджене рішенням З'їзду суддів України від 20.06.2014 р. [190] до повноважень Ради суддів України віднесено розробку та організацію

виконання заходів з метою зокрема, організаційного забезпечення діяльності судів. Так, Радою суддів України було погоджено Зміни до Загального класифікатора спеціалізацій суддів та категорій справ, затвердженого наказом ДСА України від 21 грудня 2018 року № 622 (рішення Ради суддів України від 13 вересня 2021 р. № 42) [211]. Відповідно до ч. 2 ст. 26 Закону «Про Вищу раду правосуддя» для розгляду справ щодо дисциплінарної відповідальності ВРП утворює Дисциплінарні палати. Відповідно до ч. 2 ст. 50 зазначеного Закону за результатами розгляду дисциплінарної справи Дисциплінарна палата ухвалює рішення про притягнення або про відмову у притягненні судді до дисциплінарної відповідальності. Іншими прикладами слід вказати: процедури контролю за строками проходження та виконання службових документів (загальний відділ); перевірка на відповідність чинному законодавству України організаційно-розпорядчих документів суду (відділ правового забезпечення); організаційно-методичне керівництво та контроль за роботою з персоналом (служба управління персоналом); забезпечення виконання рішень зборів суддів суду (голова суду) тощо. Таким чином, за критерієм характеру впливу на комплектування посад у судах та проходження служби у судах адміністративні процедури кадрового забезпечення діяльності судів доцільно поділити на процедури комплектування посад у судах та проходження служби у судах та процедури, що мають інше важливе значення для кадрового забезпечення діяльності судів.

Щодо кадрового забезпечення діяльності судів у широкому розумінні необхідно констатувати перевагу звичайних адміністративних процедур, в яких прийняття рішення не передбачає залучення до розгляду справи інших учасників та заслуховування їх позицій, здійснення додаткового дослідження обставин справи. Наприклад, такими є процедури: створення робочих груп для розробки проєктів Стандартизованих програм підготовки у Національній школі суддів України (п. 4.2 Положення про підготовку та періодичне навчання суддів у Національній школі суддів України, затверджене наказом Національної школи суддів України від 06.06.2017 р. № 26 [133]; обрання у місцевому загальному суді делегатів на з'їзд суддів України (п. 6.1-6.6 Типового положення про збори суддів

судів загальної юрисдикції); визначення повноважень заступника голови суду; адміністративні процедури щодо забезпечення виконання рішень зборів суддів відповідного суду (ч. 1 ст. 24, ч. 1 ст. 29, ч. 1 ст. 34, ч. 2 ст. 39, ч. 6 ст. 42 Закону «Про судоустрій і статус суддів»). Водночас, окремі адміністративні процедури мають бути визначені як складні оскільки передбачають залучення до розгляду справи інших учасників або проведення додаткових перевірок вихідних даних [4, с. 180]. Так, прийняттю ВРП рішення про внесення до відповідних органів чи посадових осіб подання про виявлення та притягнення до встановленої законом відповідальності осіб, якими вчинено дії або допущено бездіяльність, що порушує гарантії незалежності суддів або підриває авторитет правосуддя має передувати перевірка повідомлень про відповідні обставини, що проводиться шляхом вчинення необхідних дій уповноваженим членом ВРП та складання ним висновку про обставини, встановлені під час проведення перевірки, чи свідчать такі обставини про існування загрози незалежності суддів, чи є необхідність у вжитті передбачених законодавством заходів (ч. 1 ст. 73 Закону «Про Вищу раду правосуддя», п.п. 23.3, 23.4 Регламенту Вищої ради правосуддя). Законодавство не визначає вичерпного переліку дій, що можуть вчинятись уповноваженим членом ВРП. Аналіз відповідної практики свідчить, що ними можуть бути: запит до Офісу Генерального прокурора України [144; 147; 150], залучення до участі у справі Національного антикорупційного бюро України [146], залучення до участі у справі органів прокуратури [145]. Складними слід визнати й адміністративні процедури: притягнення суддів до дисциплінарної відповідальності (п. 3 ч. 1 ст. 3 Закону «Про Вищу раду правосуддя»); розгляду скарг на рішення ВРП щодо притягнення судді до дисциплінарної відповідальності (ст. 51 вказаного Закону); прийняття головою суду рішення про застосування заходів безпеки щодо судді (ст. 140 Закону «Про судоустрій і статус суддів», ст. 16 Закону України «Про державний захист працівників суду і правоохоронних органів» від 23.12.1993 № 3781-ХІІ [158]) [152].

А.В. Шевченко, за результатами дослідження адміністративних правовідносин щодо забезпечення кадрової роботи у судовій системі України констатує колегіальний характер прийняття рішень органами суддівського

самоврядування та колегіальний характер відповідальності членів органу суддівського самоврядування у зв'язку із прийнятим рішенням [269, с. 359]. Така позиція відповідає положенням чинного законодавства та колективній природі органів суддівського самоврядування [35, с. 562] та заслуговує на підтримку.

Широкий характер компетенції органів суддівського самоврядування зумовлює наявність значної кількості адміністративних процедур її реалізації. Тому значній частині адміністративних процедур кадрового забезпечення діяльності судів притаманний колегіальний суб'єкт реалізації. Крім того, значне коло питань як щодо статусу судді, так і щодо організації системи правосуддя відноситься до компетенції ВРП, яка теж діє на колегіальних засадах (ч. 1 ст. 1 Закону «Про Вищу раду правосуддя»). Прикладами адміністративних процедур кадрового забезпечення діяльності судів із колегіальним суб'єктом реалізації можна навести процедури вирішення питань про: притягнення судді до дисциплінарної відповідальності та розгляду скарг на у зв'язку із цим (п.п. 3, 5 ч. 1 ст. 3 Закону «Про Вищу раду правосуддя»); переведення чи відрядження судді з одного суду до іншого (п. 10 ч. 1 ст. 3 вказаного Закону). Так, Верховний Суд відмовив у задоволенні скарги на рішення ВРП у дисциплінарній справі про притягнення судді до дисциплінарної відповідальності [178]. Рішенням Сумського окружного адміністративного суду, залишеним без змін постановою Другого апеляційного адміністративного суду від 29.11.2021 р. у справі № 480/3500/21 відмовлено у задоволенні позову про визнання протиправним та скасування наказу начальника Територіального управління Державної судової адміністрації України в Сумській області Кібця В.О. від 24.03.2021 № 13 «Про застосування дисциплінарного стягнення до ОСОБА\_1» [167].

Адміністративні процедури кадрового забезпечення діяльності судів можуть носити як заявний, так і втручальний характер. Наприклад, заявними необхідно визначити процедури: звільнення судді з посади або адміністративної посади за його заявою, звільнення керівника апарату суду, заступника керівника апарату суду або іншого працівника з посади за його заявою; вирішення питання про направлення до уповноважених органів та посадових осіб подання про виявлення



та притягнення до юридичної відповідальності осіб, якими вчинено акти, що порушують гарантії незалежності суддів або підривають авторитет правосуддя (ч. 1 ст. 73 Закону «Про Вищу раду правосуддя»); процедури притягнення судді до дисциплінарної відповідальності та розгляду скарг на рішення у таких процедурах (ст.ст. 50, 51 Закону «Про Вищу раду правосуддя») та інші. Так, наказом керівника апарату Господарського суду Харківської області Гаєвського А.С. № 06-д/а від 21.12.2020 «Про застосування до секретаря судового засідання ОСОБА\_1 дисциплінарного стягнення» було застосоване дисциплінарне стягнення у вигляді догани, передбаченої ч. 6 ст. 66 Закону «Про державну службу» [166]. В іншому випадку застосовано дисциплінарне стягнення у вигляді звільнення з посади [163].

В окремих випадках дисциплінарні процедури можуть порушуватись лише за зверненням уповноважених осіб. Так, відповідно до ч. 4 ст. 154 Закону «Про судоустрій і статус суддів» дисциплінарне стягнення до керівника апарату місцевого суду (його заступника) застосовується начальником територіального управління ДСА України виключно за поданням голови відповідного місцевого суду. При цьому слід погодитись із висловленою Третім апеляційним адміністративним судом позицією про наявність у голови суду дискреційних повноважень при вирішенні питання вносити чи не вносити зазначене подання [171]. Попри зазначене, адміністративні процедури притягнення керівника місцевого суду (його заступника) слід вважати втручальними, оскільки особа, щодо якої вирішується питання (керівник апарату суду або його заступник), не є суб'єктом звернення.

Втручальний характер мають контрольні адміністративні процедури (наприклад, щодо реалізації контрольних повноважень загального відділу суду), а також окремі адміністративні процедури реалізації компетенції органів суддівського самоврядування. Так, відповідно до ч. 3 ст. 128 Закону «Про судоустрій і статус суддів» збори суддів скликаються за необхідністю але не рідше одного разу на три місяці. Іншим прикладом втручальних процедур можна навести контрольні процедури, що здійснюються Радою суддів України стосовно

організації діяльності судів (п. 3 ч. 8 ст. 133 Закону «Про судоустрій і статус суддів»).

У юридичній літературі в цілому усталеними є погляди вчених щодо напрямів кадрової роботи в межах суб'єктів державної влади. Так, А.В. Шевченко виділяє напрями роботи з персоналом у судових органах: професійна орієнтація, прогнозування й планування кадрових потреб, добір, підготовка та розстановка кадрів [268, с. 21]. Водночас, необхідно зауважити, що реалізація таких напрямів, як професійна орієнтація, прогнозування й планування кадрових потреб не передбачає прийняття рішень владного характеру. Тому процедури реалізації відповідних напрямів не можуть бути охарактеризовані як адміністративні.

Кадрове забезпечення діяльності судів здійснюється й через реалізацію інших встановлених законом процедур, які не можуть бути охарактеризовані як адміністративні процедури. Так, 06 серпня 2018 року збори суддів Верховного Суду України звернулись до Ради суддів України про скликання позачергового з'їзду суддів України з метою вирішення питань: забезпечення гарантій незалежності суддів та дотримання прав працівників апаратів судів під час зміни назви, припинення діяльності, реорганізації чи ліквідації судів України; дотримання міжнародних та європейських стандартів у положеннях Закону України від 2 червня 2016 року № 1402-VIII «Про судоустрій і статус суддів» у частині оцінювання діючих суддів та кандидатів на посаду судді. В межах вирішення цих питань зверталась увага на необхідність розроблення та затвердження Порядку переведення судді за його згодою до іншого суду того самого або нижчого рівня у випадку реорганізації, ліквідації або припинення роботи суду, в якому такий суддя обіймає посаду судді [70]. 27 травня 2020 р. Сумський окружний адміністративний суд звернувся до голови ДСА України Холоднюка З.В. із листом щодо роз'яснення компетенції голови суду та керівника апарату суду по затвердженню актів стосовно охорони праці та пожежної безпеки. Листом ДСА України від 19.06.2020 №10-12457/20 запитувані роз'яснення надано [165]. Такий висновок зумовлений відсутністю владного характеру відповідних

рішень. Не можна вважати адміністративними й правові процедури законотворчої діяльності Верховної Ради України [148].

## **Висновки до розділу 2**

Слід вказати про доцільність застосування системного підходу до побудови принципів кадрового забезпечення діяльності судів у їх адміністративно-правовому вимірі, що визначене функціонуванням судів у їх інституційному значенні як системи органів, які реалізують єдину, виключну функцію правосуддя. Особливості публічної служби в судах безпосередньо позначаються на засадах і процедурах добору, відбору кадрів, проходження публічної служби та звільнення зі служби.

Науковий підхід В.С. Декаленко щодо характеристики принципів організації адміністративно-правового забезпечення функціонування кадрів для судів України відображає соціальну природу зазначених принципів, але не дає достатнього підґрунтя для конкретизації їх ознак.

Науковий підхід щодо визначення ознак принципів кадрового забезпечення діяльності судів базується на наукових здобутках А.А. Шарої щодо визначення ознак принципів адміністративного права, з урахуванням особливостей кадрового забезпечення окремих категорій службовців публічної служби у судах (суддівської служби).

Ознаками принципів кадрового забезпечення діяльності судів визначено: соціальна визначеність формування системи принципів в цілому і окремих їх підсистем (груп) із врахуванням особливостей публічної служби в судах; загальнообов'язковий характер щодо учасників правовідносин у сфері кадрового забезпечення; упорядковуючий характер, що відображає визначний вплив принципів на побудову системи кадрового забезпечення діяльності судів; врахування специфіки регулюючого впливу норми адміністративного права на відносини у сфері кадрового забезпечення судів в цілому та у сфері кадрового

забезпечення окремих видів публічної служби в судах; актуальність, що означає відповідність принципів сучасним соціальним запитам щодо кадрового забезпечення діяльності судів.

Перелік принципів кадрового забезпечення діяльності судів сформульовано на підставі загальних (Конституція України, позиції Європейського суду з прав людини) та галузевих правових норм (Закон «Про судоустрій і статус суддів», Закон «Про державну службу», законодавство про Національну поліцію) та позицій, з урахуванням необхідності гарантувати незалежність та недоторканність суддів, забезпечення внесення змін до законодавства про судоустрій і статус суддів.

Принцип верховенства права є пріоритетним серед принципів кадрового забезпечення діяльності судів, з огляду на актуальну прецедентну практику ЄСПЛ у цій сфері.

Принципи кадрового забезпечення посад суддів формуються як правові вимоги, на яких побудовано порядок добору, відбору на посаду судді, процедури проходження публічної служби суддями (їх службова кар'єра), процедури застосування до суддів дисциплінарної відповідальності, звільнення. До принципів кадрового забезпечення посад суддів, сформульованих, спираючись на норми Конституції України, практику ЄСПЛ, необхідно віднести наступні: верховенство права; законність; розподіл виконавчої та судової влади при здійсненні добору, відбору на посаду судді, призначенні на посаду; розподіл компетенції між суб'єктами формування корпусу суддів та заборона втручання у процедури реалізації компетенції; неупередженість з боку суб'єктів кадрового забезпечення; гласність; повага прав і свобод кандидата на посаду судді, судді; дотримання вимоги професіоналізму щодо кандидата на посаду судді; незмінність суддів та недопущення свавільного усунення судді від виконання обов'язків за посадою; повне з'ясування обставин при притягненні суддів до дисциплінарної відповідальності. Зазначені принципи можуть бути закріплені у Законі України «Про судоустрій і статус суддів» у частині, що стосується врегулювання правового статусу судді – Главу 2 Розділу III доповнити статтею 52-1 «Принципи організації комплектування корпусу суддів».

Спираючись на науковий підхід Л.Р. Білої-Тіунової, сформований, виходячи із правових позицій Конституційного Суду України, ЄСПЛ, необхідно визначити положення, які розкривають зміст та напрямки реалізації процедур кадрового забезпечення посад державної служби в апараті суду на засадах принципу верховенства права: встановлення процедур кадрового забезпечення, відповідних соціальним потребам комплектування посад професійними кадрами, спроможними виконувати функцію держави у сфері організації виконання суддями функції правосуддя та функціонування судів; норми, якими визначені такі процедури, мають бути доступні, чіткі, зрозумілі адресатам їх виконання; наявність гарантій захисту від свавілля при здійсненні правової процедури кадрового забезпечення, що означає, до того ж, формування і закріплення запобіжників порушення законності при її здійсненні; реалізація права на доступ до державної служби в апараті суду; прийняття під час та у результаті здійснення процедур кадрового забезпечення індивідуальних актів, якими закріплюються процедурні дії; незалежність та неупередженість дій суб'єктів кадрового забезпечення, гарантування дієвості застосування антикорупційних превентивних заходів. Разом з тим, останнє положення, яке включене до змісту принципу верховенства права, доцільно розглянути як таке, яким можна доповнити зміст принципу добросовісності, розкритого у п.5 ч.1 ст.4 Закону України «Про державну службу». Окреслені засади охоплюються системою принципів кадрового забезпечення діяльності судів.

Принципи кадрового забезпечення посад державної служби в апаратах судів за переліком відповідають принципам державної служби, які передбачені статтею 4 Закону України «Про державну службу», проте їх зміст відповідає призначенню функціонування посад державної служби в апараті суду – організаційне забезпечення роботи суду (ч.1 ст.155 Закону України «Про судоустрій і статус суддів»), що відображається у відповідних положеннях, які розкривають зміст кожного принципу. Разом з тим, врахування принципу юридичної визначеності при формуванні нових нормативно-правових актів чи внесенні змін до діючих обумовлює необхідність доповнення положень, які відображають зміст кожного

принципу державної служби тими положеннями, які сформульовані із врахуванням особливостей комплектування посад державної служби, в тому числі – і в судах, у ст.4 Закону України «Про державну службу» (Додаток Б). Доцільність уведення відповідних змін і доповнень до ст.4 Закону «Про державну службу», а не до профільних (Закон «Про судоустрій і статус суддів», Закону «Про Вищу раду правосуддя») ґрунтується на визнанні доцільності встановлення предметної належності суспільних відносин у сфері комплектування посад державної служби до державно-службових відносин.

Останньою групою принципів виділено принципи кадрового забезпечення спеціалізованої служби в судах на посадах співробітників Служби судової охорони. Зазначені принципи виділено на основі законодавчих та наукових джерел щодо принципів діяльності Національної поліції, з урахуванням особливостей завдань діяльності Служби судової охорони. До принципів кадрового забезпечення спеціалізованої служби в судах (на посадах співробітників Служби судової охорони) доцільно віднести: верховенство права, дотримання прав і свобод людини, законність, відкритість та прозорість, політична нейтральність, патріотизм, добросовісність, ефективність, професіоналізм.

Результати дослідження, які викладені у Розділі 2, відображено у наступних публікаціях автора: [44; 45; 289].

### РОЗДІЛ 3.

## ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ СУДІВ В УКРАЇНІ

### 3.1. Світовий досвід кадрового забезпечення діяльності судів та шляхи його імплементації у національне законодавство

Невід'ємними рисами поняття «суд» є те, що це державний, владний орган, покликаний здійснювати правосуддя в державі. Від якості діяльності судової системи значною мірою залежить ефективність всіх демократичних інститутів. Ефективна діяльність судової системи є гарантом забезпечення доступу до правосуддя, належного захисту прав, охоронюваних законом інтересів фізичних та юридичних осіб, запорукою громадської довіри до суду. Наразі, в умовах тривалої судової реформи залишається невирішеним питання належного кадрового забезпечення судів, в судах України панує «кадровий голод», не вистачає суддів із повноваженнями здійснювати правосуддя, не заповненими кваліфікованим персоналом залишаються штати апаратів судів, що зумовлено недосконалістю кадрового планування в системі судової влади, недосконалістю методик визначення оптимального кількісного складу суддів та чисельності працівників апаратів судів відповідно до навантаження, відсутністю механізмів оперативного вирівнювання навантаження на суддів та працівників, що знижує якість правосуддя. Визначені проблеми кадрової політики в сучасному стані розвитку судової системи нашої країни, які потребують невідкладного вирішення з метою зміцнення організаційної єдності функціонування органів судової влади, забезпечення належного відправлення правосуддя та підвищення довіри суспільства, зумовлюють необхідність дослідження зарубіжного досвіду правового регулювання процедур кадрового забезпечення судів, їх взаємозв'язку і впливу на національну судову систему.

Дослідженням та вивченням проблеми кадрового забезпечення, зокрема судової гілки влади, у своїх працях займалися такі науковці як: Ульяновська О.В., Мельник М.Г., Краснобаров О.В., Бринцев В.Д., Обрусна С.Ю., Іноземцева К.О., Войтович Р.В., Кагановська Т.Є. та інші. Зазначеними вченими опрацьовано значний масив стандартів кадрового забезпечення діяльності судів, що прийняті у розвинених державах та у міжнародній практиці. Водночас, їх результати зумовлені межами предмету наукового пошуку.

Міжнародні стандарти організації судової системи, що стосуються організації кадрового забезпечення судів викладені у достатньо численних актах міжнародних організацій, серед яких варто відмітити такі, як: Монреальська універсальна декларація про незалежність правосуддя від 01.01.1983 р. (далі - Монреальська універсальна декларація про незалежність правосуддя) [116], Декларація щодо принципів незалежності судової влади, прийнята Конференцією голів верховних судів країн Центральної та Східної Європи від 14.10.2015 р. (далі - Декларація щодо принципів незалежності судової влади від 14.10.2015 р.) [61], Висновок № 1 (2001) Консультативної ради європейських суддів для Комітету міністрів Ради Європи про стандарти незалежності судових органів та незмінюваність суддів від 01.01.2001 р. (далі - Висновок № 1 (2001) Консультативної ради європейських суддів для Комітету міністрів Ради Європи про стандарти незалежності судових органів та незмінюваність суддів) [47], Висновок № 19 (2016) Консультативної ради європейських суддів «Про роль голів судів» від 10.11.2016 р. № 19 (далі - Висновок № 19 (2016) Консультативної ради європейських суддів «Про роль голів судів») [94; 213], Висновки Венеціанської комісії щодо Закону України «Про внесення змін до деяких законів України щодо порядку обрання (призначення) на посади членів Вищої ради правосуддя та діяльності дисциплінарних інспекторів Вищої ради правосуддя» (№ 5068) (далі - Висновки Венеціанської комісії щодо Закону України «Про внесення змін до деяких законів України щодо порядку обрання (призначення) на посади членів Вищої ради правосуддя та діяльності дисциплінарних інспекторів Вищої ради правосуддя» (№ 5068)) [287], Річна національна програма під егідою Комісії



Україна – НАТО на 2020 рік від 26.05.2020 р. № 203/2020 (далі - Річна національна програма під егідою Комісії Україна – НАТО на 2020 рік) [228] та деякі інші. Тому актуальним є проведення аналізу процедури кадрового забезпечення діяльності судів України з урахуванням міжнародного досвіду вказаного забезпечення; розгляд сутності та специфіки формування державної кадрової політики у сфері судочинства в умовах судової реформи; виявлення недоліків правового регулювання з урахуванням окреслених та інших міжнародних стандартів.

Судова влада – незалежна і самостійна гілка державної влади, яка здійснюється судами. Органи судової влади здійснюють свої повноваження у межах, установлених Конституцією України та відповідно до законів України. Згідно статті 124 Конституції України та статті 1 Закону «Про судоустрій і статус суддів» правосуддя в Україні здійснюється виключно незалежними та безсторонніми судами, утвореними законом.

Процес утвердження компетентного, незалежного й безстороннього суду як гаранта прав і свобод людини та громадянина є надзвичайно складним. Опрацювання актуальних міжнародних стандартів кадрового забезпечення діяльності суду свідчить, що вирішення актуальних проблем організації зазначеного забезпечення передбачає застосування не тільки концепції кадрового забезпечення діяльності судів у його адміністративно-правовому розумінні (комплектування посад суду, призначення на посади та звільнення з посад), але й - поняття кадрового забезпечення у широкому розумінні (підбір кадрів, розстановка кадрів, просування по службі, забезпечення мотивації кадрів тощо). Зазначені концепція та поняття мають застосовуватись у взаємозв'язку. Такий висновок зумовлений широким характером актуальних проблем кадрового забезпечення діяльності судів, більшість яких стосується одночасно як вузького, так і широкого розуміння кадрового забезпечення діяльності судів. З огляду на це перспективною вбачається наступна предметна логіка подальшого дослідження: 1) проблемні питання загального характеру, вирішення яких має значення для вдосконалення кадрового забезпечення діяльності судів як у вузькому, та і у широкому розумінні; 2) проблемні питання кадрового забезпечення діяльності судів у вузькому

розумінні; 3) проблемні питання кадрового забезпечення діяльності судів у широкому розумінні.

Якість діяльності суду як органу судової влади лежить в прямій залежності від професійності суддів, які відправляють правосуддя, від рівня кваліфікації кадрів та компетентності фахівців, що забезпечують організаційну роботу суду, а також їхньої здатності до відповідального прийняття рішень особливо в умовах реформування судової системи України. Кадровий потенціал суду, як і для будь-якої установи, організації, є найбільш цінним ресурсом, від високого професіоналізму якого залежить ефективне використання інших наявних у суду ресурсів.

Комплексний характер поняття кадрового потенціалу знаходить дедалі більшого вираження у роботах представників національної доктрини адміністративного права. Так, О.В. Ул'яновська розглядає якісне кадрове забезпечення діяльності судів як систему послідовно здійснюваних адміністративних процедур, спрямованих на гарантування дотримання якісних властивостей і характеристик діяльності суду, що забезпечується правовою можливістю уповноважених суб'єктів реалізовувати кадрову політику щодо прогнозування та планування добору, розстановки кадрів, підвищення їхньої кваліфікації та кар'єрного росту, а також оцінювання якості діяльності суддів щодо дотримання прав і свобод людини та громадянина. Система якісного кадрового забезпечення діяльності судів складається з таких підсистем: 1) кадрове забезпечення осіб, які здійснюють добір кадрів на посаду суддів; 2) кадрове забезпечення безпосередньо суддів; 3) кадрове забезпечення апарату суду [259].

Системний підхід до розкриття сутності кадрового забезпечення діяльності судів застосовується й в інших національних наукових дослідженнях. Так, М.Г.Мельник розглядає кадрове забезпечення діяльності судів як сукупність процедур, пов'язаних із гарантуванням реалізації вимоги професійності персоналу судів, а саме – суддів, працівників апарату судів та інших [106, с. 11-12]. На думку Краснобарова О.В., кадрове забезпечення діяльності судів є складним комплексом організаційно-правових заходів, пов'язаних із добором та перевіркою кандидатів,

їх навчання, проведення кваліфікаційних іспитів, рекомендацією на призначення на посаду судді [92, с. 109].

Результативність здійснення правосуддя залежить не лише від процесуальних форм та якості суддівського корпусу, але й від менеджменту організації, що потребує вдосконалення механізму судового адміністрування за рахунок поліпшення кадрового менеджменту суду. Саме тому питання судового адміністрування є важливою складовою успішного здійснення судами їхнього конституційного й соціального призначення. Як зазначає Обрусна С.Ю., «...судове управління, як різновид соціального управління, поєднує в собі ознаки державного управління і самоуправління та включає діяльність з організаційного керівництва судами, організаційного забезпечення функціонування судів, виконання відповідними державними органами установчих функцій щодо судової влади відповідно до Конституції та законів України за неухильного дотримання принципу незалежності суддів, їх підзвітності і підкорення тільки закону» [127, с. 46].

Таким чином, процедура кадрового забезпечення судів стосується не лише формування високопрофесійного суддівського корпусу та заповнення штату працівників апаратів судів, але й - комплектування адміністративних посад суду.

Запорукою належного кадрового забезпечення судів є діяльність державних органів, які належать до сфери судочинства, таких, як ДСА України, ВРП, ВККС України, Національна школа суддів України. Особливістю національної організації кадрового забезпечення посад суддів є розташування значної частини суб'єктів такого забезпечення за межами штатного розпису суду.

У Монреальській універсальній декларації про незалежність правосуддя розрізняються дві допустимі моделі організації призначення судді на посаду, які можуть бути умовно охарактеризовані як внутрішня та зовнішня. Внутрішня передбачає виконання відповідної адміністративної функції всередині суду. Суб'єктом призначення судді на посаду виступають самі судді відповідного суду. За зовнішньою моделлю суб'єктом призначення судді на посаду є вища рада суддів або інший аналогічний орган, за умови його створення (п. 13 Монреальської

універсальної декларації про незалежність правосуддя). Тому актуальна система суб'єктів кадрового забезпечення діяльності суду відповідає чинним міжнародним стандартам організації кадрового забезпечення діяльності судів та гарантування незалежності судової влади в цілому. Водночас законодавче регулювання реалізації компетенції окремих суб'єктів викликає зауваження.

Так, діяльність суб'єктів кадрового забезпечення судів має відповідати критерію прозорості, що в умовах сучасного міжнародного співробітництва України має значення не тільки загальної аксіоми, але й набуває значення умови успішності такого співробітництва. Так, відповідно до Додатку 1 Меморандуму про взаєморозуміння між Україною як Позичальником та Європейським Союзом як Кредитором від 23.07.2020 р. однією з умов надання Україні макрофінансової допомоги є забезпечення прозорості відбору членів до нової ВККС України [109]. Тому рішення ВРП щодо формування ВККС України мають у повній мірі висвітлюватись у ресурсах засобів масової інформації, зокрема - на офіційному сайті ВРП для того, щоб бути доступними представникам громадськості, які мають розуміти основні засади процедури прийняття таких рішень, її структуру та бачити що такі засади й структура реально працюють. Вважаємо, що сприяти засадам прозорості має також здійснення консультаційної діяльності із зазначених питань.

Вимоги прозорості передбачають доступність інформації про організацію відповідних правових процедур не тільки для широкого загалу, але й для їх учасників, зокрема - кандидатів на зайняття посади члена ВККС України. Ефективним засобом досягнення цього вбачається створення відповідних консультаційних підрозділів, які б надавали кандидату необхідну інформацію про хід розгляду його справи. При цьому мають жорстко виконуватись вимоги про недопущення дискримінації.

Відповідно до ч. 2 ст. 95 Закону «Про судоустрій і статус суддів» принципами проведення конкурсу на зайняття посади члена ВККС України визначено: політична нейтральність, публічність, професійність, верховенство права. Прозорість не отримала закріплення як один з принципів зазначеної процедури, що зумовило особливості правового регулювання окремих її етапів. Так, у засобах

масової інформації публікуються дані щодо: початку конкурсу, умов та строків його проведення (ч. 9 зазначеної статті), осіб, які подали заяви про намір бути призначеними на посаду члена ВККС України (ч. 13 зазначеної статті), перелік кандидатів на посаду члена ВККС України (ч. 15 зазначеної статті). У ЗМІ публікуються дані й щодо інших окремих етапів розглядуваної конкурсної процедури. Втім, ані у статті 95 Закону «Про судоустрій і статус суддів», ані у ст. 95-1 зазначеного Закону не закріплено обов'язку щодо публікації рішення Конкурсної комісії ВРП про рекомендацію Вищій раді правосуддя кандидатів на посаду члена ВККС України. Вважаємо, що відсутність закріплення зазначеного обов'язку не узгоджується із вимогами прозорості окресленої процедури, оскільки зазначене рішення є підсумком роботи Конкурсної комісії ВРП та має публікуватись у першу чергу, порівняно із іншими згаданими даними. З метою забезпечення прозорості процедури призначення на посаду члена ВККС України доцільно внести зміни до ст. 95 Закону «Про судоустрій і статус суддів» доповнивши її частиною 18-1, яку викласти у такій редакції: «Рішення Конкурсної комісії про рекомендацію Вищій раді правосуддя кандидатів на посаду члена Вищої кваліфікаційної комісії суддів України публікується на офіційному сайті Вищої ради правосуддя у день його винесення».

Іншою вимогою до прийняття рішень щодо публічної служби у судах, що висувається у актуальних міжнародних стандартах, є чіткий та об'єктивний характер критеріїв прийняття таких рішень. Зокрема, як зазначено у Рекомендації № (94) 12 «Незалежність, дієвість та роль суддів» від 01.01.2001 р., будь-які рішення, що стосуються професійної кар'єри судді мають базуватись на критеріях об'єктивного характеру: результативність праці судді, його здібності, чесноти, кваліфікація. Орган, який приймає такі рішення, має бути незалежним від інших гілок влади, особливо - виконавчої. Гарантіями незалежності такого органу можуть бути: здійснення нагляду за тим, що суб'єктами призначення його членів були суб'єкти саме судової влади; повноваження самостійно визначати процедури своєї діяльності у частині прийняття таких рішень (п. 2) [226].

Відповідно до ч. 1 ст. 69 Закону «Про судоустрій і статус суддів» однією з нормативних вимог до кандидата на посаду судді є вимога доброчесності. Відповідно до п. 3 ч. 2, ч. 1 ст. 83 вказаного Закону доброчесність виступає критерієм кваліфікаційного оцінювання судді, що здійснюється для визначення здатності судді здійснювати правосуддя. Підтримуємо наукову позицію А. Кулібаби, який розмежовує доброчесність судді та доброчесність кандидата на посаду судді [95, с. 216]. Наявність обґрунтованого сумніву щодо доброчесності кандидата на посаду судді має наслідком відмову у внесенні ВРП подання Президентові України про призначення судді на посаду (ч. 1 ст. 19 ст. 79 Закону «Про судоустрій і статус суддів»). Встановлена у порядку кваліфікаційного оцінювання невідповідність судді критеріям доброчесності має наслідком ускладнення щодо прийняття ВККС України позитивного рішення (про здатність судді здійснювати правосуддя): за прийняття такого рішення мають проголосувати не менш як одинадцять членів ВККС України (ч. 1 ст. 88 Закону «Про судоустрій і статус суддів»). Крім того, установлення факту недоброчесної поведінки судді може бути визнано істотним дисциплінарним проступком, що є підставою для звільнення судді з посади (п. 3 ч. 9 ст. 109 Закону «Про судоустрій і статус суддів», п. 3 ч. 6 ст. 126 Конституції України). Отже, встановлення невідповідності критеріям доброчесності може істотним чином вплинути на рішення як щодо призначення судді на посаду, так і щодо проходження ним служби.

Варто погодитись із висловленою ВРП позицією щодо необхідності однозначного та чіткого визначення критеріїв доброчесності на рівні законодавчих актів. Ця позиція висловлювалась у контексті положень законопроекту № 5068 від 15.02.2021 р. [52], але є справедливою й у загальному контексті та залишається актуальною і сьогодні. Один з найбільш детально розроблених варіантів критеріїв доброчесності суддів сьогодні розміщений на веб-сторінці кампанії громадського контролю «ЧЕСНО. Фільтруй суд!». Зокрема, зазначаються такі критерії доброчесності, як: непричетність до корупції або кримінальних правопорушень; непричетність до ухвалення сумнівних рішень; відповідність стилю життя задекларованим доходам та прозорість статків; непричетність до порушення прав

людини; дотримання норм професійної етики. Одночасно подаються достатньо детальні роз'яснення змісту кожного з цих критеріїв [112]. Втім, ці роз'яснення значною мірою ґрунтуються на оціночних поняттях. Наприклад, для роз'яснення першого критерію використовуються такі поняття: «наявність кримінальних проваджень щодо судді» (не пояснюється - завершених чи ні, завершилися обвинувальним чи виправдувальним вироком тощо); «отримання неправомірної вигоди» (поняття «неправомірна вигода» міститься у декількох чинних нормативних актах та має різне змістовне наповнення) тощо. Окремі критерії визначені за допомогою не правової термінології («непотизм»), що унеможлиблює однозначне їх тлумачення. З огляду на викладене, забезпечення об'єктивності критеріїв прийняття кадрових рішень стосовно судді залишається актуальним: як щодо призначення судді на посаду, так і щодо проходження ним служби, а також - звільнення його з посади. Уточнення зазначених критеріїв у матеріально-правовому законодавстві стане відправною точкою для вдосконалення процедур у сфері кадрового забезпечення діяльності судів з огляду на тісний зв'язок між матеріальним та процедурним правом.

Виконання окреслених завдань вимагає проведення значного обсягу роботи на високому професійному рівні. Існуючі здобутки у сфері організації кадрового забезпечення діяльності судів показують, що плюралістичні засади побудови національної системи суб'єктів кадрового забезпечення діяльності судів довели свою ефективність на практиці та є перспективними до подальшої реалізації. Так, відповідно до Стратегічної мети 1.4, закріпленої у Річній національній програмі під егідою Комісії Україна – НАТО на 2020 рік судова реформа спрямована на досягнення судовою владою таких показників, як відповідальність, ефективність та незалежність. Для досягнення цієї мети передбачається реалізація таких заходів, як: забезпечення ефективності використання Єдиної судової інформаційно-телекомунікаційної системи; поширення використання медіації як способу вирішення спорів; забезпечення повноцінного функціонування Служби судової охорони; повноцінна робота Вищого антикорупційного суду; гарантування достатнього фінансового забезпечення діяльності судів, а також - суддів та деякі

інші значні за своїм обсягом завдання. Реалізація таких завдань є принципово неможливою в межах роботи одного суб'єкта публічної влади у сфері судоустрою, а вимагає концентрації зусиль у різних сферах компетенції усіх суб'єктів забезпечення діяльності судової влади.

Таким чином, комплексний підхід до кадрового забезпечення діяльності органів судової влади варто визнати результативним. Втім, при цьому мають існувати дієві гарантії їх незалежності та неупередженості. Так, належні правові процедури підготовки й комплектування кадрів для державних посад мають особливе значення стосовно посад із високими корупційними ризиками. При цьому не має значення, чи така посада відноситься до реалізації зовнішньої компетенції суб'єкта публічної влади (як, наприклад, суддя - стосовно суду), або ж має внутрішній характер (адміністративна посада у суді, посада апарату суду тощо). Ця позиція викладена у п. 1 ст. 7 Конвенції Організації Об'єднаних Націй проти корупції від 31.10.2003 р. [87].

Отже, кадрове забезпечення діяльності судів слід розглядати як систему діяльності визначених та уповноважених законом суб'єктів державної влади щодо реалізації кадрової політики у сфері судочинства шляхом формування професійного кадрового складу судів з урахуванням кадрових потреб та установлених вимог до працюючих осіб та кандидатів на посаду, здійснення їх ефективного добору, призначення, розстановки кадрів, підвищення кваліфікації, навчання, заохочення, переміщення, вивільнення та просування по службі.

Наступна група проблемних питань кадрового забезпечення діяльності судів стосується такого забезпечення у його адміністративно-правовому (вузькому) розумінні, що охоплює собою комплектування посад у суді (суддя, адміністративні посади, працівники апарату суду), призначення на відповідну посаду та звільнення з посади.

Процедури добору суддів, а також призначення їх на посади, просування по службі мають бути прозорими, чіткими та заснованими на об'єктивних критеріях (п. 10 Декларації щодо принципів незалежності судової влади від 14.10.2015 р.), тобто зовнішньому спостерігачеві мають бути зрозумілі засади відповідних



процедур та їх структура, а також він має бути впевненим, що ці засади та структура реально працюють у конкретних випадках. У порівнянні, внутрішня процедура призначення судді на посаду суддями конкретного суду ґрунтується на колективному характері суб'єкта призначення, що ускладнює розподіл юридичної відповідальності за прийняте рішення, а отже - забезпечення прозорості таких процедур.

З точки зору міжнародних стандартів процедур призначення судді на посаду національна модель призначення судді на посаду може бути охарактеризована як зовнішня, перевагою якої варто відмітити компетентність зовнішнього органу (ВРП, ВККС України) щодо перевірки відповідності кандидата на посаду судді вимогам, встановленим законом. У зв'язку із цим варто зауважити, що усталена міжнародна практика комплектування посади судді зумовлює висунення доволі високих вимог до кандидатів на посаду судді за критеріями: моральних якостей та моральних здібностей; кваліфікації у галузі права. Певні вимоги висуваються й до процедур підбору суддів, зокрема такі процедури мають містити правові засоби, що унеможливають призначення суддів за неправомірними мотивами. Крім того, неприпустимими є будь-які прояви дискримінації щодо кандидата на посаду судді за ознаками: майнового стану, соціального чи національного походження, політичних чи будь-яких інших переконань, релігії, статі, кольору шкіри, раси тощо (п. 10 Основних принципів незалежності судових органів від 29.11.1985 р. №№ 40/32, 40/146) [130].

Усталена в Україні система, за якої суддя призначається на посаду органом, незалежним від законодавчої та виконавчої влади не є єдино можливою. Так, світова практика знає випадки, коли призначення суддів на посаду здійснюється безпосередньо органом законодавчої влади. Зокрема, у Швейцарії судді обираються парламентом на федеральному рівні, а на кантональному - населенням. У Німеччині законодавчим органом влади обираються судді до Федерального конституційного суду. У Італії у такому порядку обирається частина складу суддів Конституційного Суду. Перевагою такої системи постає отримання судовою владою певної демократичної основи. Водночас, необхідно не допускати прямого

впливу вузьких політичних інтересів на призначення суддів на посади або на кар'єрне просування суддів. Якщо існує така імовірність, то небезпека такої системи переважає над її ефективністю. Вплив політичних мотивів на призначення судді на посаду чи на його кар'єрне просування залишається актуальним навіть за умов існування окремого органу із цих питань. Наприклад, у Хорватії таким окремим органом є Вища судова рада. Але усі члени Вищої судової ради можуть обиратись хорватським парламентом, якщо про це надійде відповідна пропозиція від міністерства юстиції Хорватії. Крім цього, у подальшому Вища судова рада має консультуватись із парламентом у питаннях призначення її членів. А відповідний комітет хорватського парламенту контролюється політичною партією, яка на конкретний момент часу формує уряд. При цьому положення статті 4 Конституції Хорватії не виключають політичного впливу однією гілки державної влади на іншу. У Ірландії відповідна комісія може обирати суддів на посади, але призначаються вони на посади міністерством юстиції. Причому міністерство має можливість вирішального впливу на призначення кандидата на посаду судді, як на одну посаду обрано два або більше кандидатів. Консультативна рада європейських суддів схвалює позицію, відповідно до якої неформальний характер процедур призначення судді на посаду, а також наявність політичного впливу при вирішенні цього питання не можуть бути прийнятними для абсолютно всіх держав-членів. Особливо небезпечними є такі явища для держав із недостатньо усталеними демократіями, де органи призначення судді на посади мають бути повністю незалежними від законодавчої та виконавчої гілок влади (п.п. 14, 20 Висновку № 1 (2001) Консультативної ради європейських суддів для Комітету міністрів Ради Європи про стандарти незалежності судових органів та незмінюваність суддів).

Створення незалежного органу судової влади, який би відігравав виключну або провідну роль у призначенні судді на посаду властиве переважній більшості держав світу. Прикладами таких держав наводяться: Бельгія, Ірландія, Італія, Литва, Нідерланди, Норвегія, Румунія, Туреччина, Франція, Фінляндія та деякі інші (п. 40 Висновку № 1 (2001) Консультативної ради європейських суддів для

Комітету міністрів Ради Європи про стандарти незалежності судових органів та незмінюваність суддів). Сьогодні до таких держав варто віднести й Україну.

Відповідно до п. 1 ч. 1 ст. 3 Закону «Про Вищу раду правосуддя» до повноважень ВРП входить внесення подання про призначення судді на посаду. У правовій доктрині визнаною є позиція, що побудова ВРП, визначення її місця у системі суб'єктів публічної влади в Україні враховує провідний зарубіжний досвід побудови та функціонування подібних інституцій, а також - загальноприйняті європейські цінності. ВРП визначається саме як незалежний орган суддівського врядування [35, с. 98-99].

У окремих публікаціях стверджується про загрози судовій владі з огляду на існування законодавчих засобів тиску на ВРП та блокування її роботи, зокрема - через прийняття відповідних за змістом законодавчих актів. З іншого боку, самими авторами публікацій не оспорується наявність певних запобіжників щодо прийняття неправових законів, зокрема - врахування висновків Конституційного Суду України, у яких досліджувались відповідні питання як обов'язкова умова законотворчої діяльності [132]. Дієвим засобом усунення вказаних загроз постає подальше посилення гарантій представництва судової влади і зокрема ВРП - у законодавчому процесі.

Іншою проблемною законодавчою ініціативою, що отримала неоднозначну оцінку також з боку Венеціанської комісії, є Проект Закону про внесення змін до деяких законів України щодо порядку обрання (призначення) на посади членів Вищої ради правосуддя та діяльності дисциплінарних інспекторів Вищої ради правосуддя № 5068 від 15.02.2021 р., за результатом розгляду якого було внесено зміни до чинного законодавства, в тому числі - до Закону «Про Вищу раду правосуддя», яка є суб'єктом прийняття рішення про призначення судді на посаду. Загалом позитивно схвалюючи зазначений проект, Комісія надала такі основні рекомендації, як: необхідність визначення критеріїв професійної етики та доброчесності, необхідність уточнення визначення повноважень Голови Верховного Суду чи Голови Вищого антикорупційного суду щодо формування

Етичної ради, вимоги щодо оприлюднення кандидатур на посаду члена Етичної ради та деякі інші рекомендації [287, р. 14-15].

Необхідно погодитись із зазначеною оцінкою Венеціанської комісії та відмітити, що вони стосуються таких традиційно проблемних місць судової реформи, як: точне визначення критеріїв професійної етики та доброчесності, досягнення прозорості судової реформи та діяльності суб'єктів судової влади.

Розвиваючи рекомендації, надані Венеціанською комісією, варто відмітити, що важливою гарантією прозорості діяльності Етичної ради вбачається уточнення у статті 9-1 Закону «Про Вищу раду правосуддя» визначення правової природи її діяльності. Зокрема, у чинній редакції зазначеної статті мета діяльності Етичної ради визначається як «сприяння» щодо визначення відповідності кандидата на посаду члена ВРП критеріям доброчесності та професійної етики. Крім того, у зазначеній статті не визначаються питання юридичної сили такого рішення, як не зазначаються вони і у гл. 3 р. 1 Закону «Про Вищу раду правосуддя», яка присвячена визначенню порядку обрання члена ВРП. Лише у ч. 1 ст. 6 зазначеного Закону міститься вказівка загального характеру про необхідність відповідності члена ВРП критеріям професійної етики та доброчесності. Втім, Етична рада не є остаточним суб'єктом прийняття рішення з цього питання, а чинні положення порядку обрання члена ВРП не містять критеріїв врахування рішень Етичної ради.

Національна модель комплектування адміністративних посад суду (голова суду, заступник голови суду тощо) та призначення на ці посади може бути охарактеризована як внутрішня, що також не вступає у суперечність із актуальними міжнародними стандартами кадрового забезпечення діяльності судів.

Організаційно-розпорядчий характер адміністративних посад суду зумовлює вимоги щодо обізнаності кандидата на зайняття такої посади про особливості внутрішньої організації роботи конкретного суду. Голова суду має керувати роботою суду у суворій відповідності до фундаментальних основ судової влади, що вимагає наявності значного досвіду відправлення правосуддя (п. 14 Висновку № 19 (2016) Консультативної ради європейських суддів «Про роль голів судів»). Ця позиція знайшла певне відображення у національному законодавстві про

судоустрій. Наприклад, стаж роботи на посаді судді конкретного суду визначено головним критерієм зайняття посади голови місцевого суду (ч. 3 ст. 24 Закону «Про судоустрій і статус суддів»). Водночас, у зазначеній нормі не встановлюється мінімальна межа зазначеного стажу, що в сучасних умовах недостатньої укомплектованості судів може призвести до зайняття адміністративної посади голови суду недостатньо досвідченим суддею. Вирішенням окресленої проблеми може стати законодавче закріплення мінімальної тривалості стажу роботи на посаді судді як умови зайняття посади голови суду.

У разі відсутності у конкретному суді суддів з достатньою кількістю стажу роботи, повноваженнями щодо призначення голови суду у цьому суді можуть бути наділені зовнішні щодо нього суб'єкти, зокрема - органи суддівського самоврядування, серед яких постійно діючим є Рада суддів України. Водночас, з огляду на необхідність постійного знаходження у відповідному суді постає питання щодо переведення судді до цього суду. Тому остаточне рішення щодо призначення голови суду не може вирішуватись без участі ВРП. Окреслений порядок не суперечить усталеній міжнародній практиці комплектування адміністративних посад судів.

Так, організація комплектування адміністративних посад суду дістала різні моделі у світовій практиці. Визначальними критеріями конкретної моделі виступають: побудова судової системи, роль голови суду у забезпеченні функціонування конкретного суду. В одних державах зазначені адміністративні посади комплектуються з числа суддів цього ж суду, в інших - з числа зовнішніх кандидатів. Перша модель передбачає врахування досвіду роботи особи на посаді судді, а також її професійні досягнення. При цьому правила комплектування адміністративних посад у судах вищого рівня (на кшталт Верховного Суду) істотно відрізняються від таких правил у всіх інших нижчестоящих судах. Незалежно від конкретної моделі процедури комплектування адміністративних посад та призначення на такі посади мають: гарантувати повагу до незалежності судової влади та неупередженості судді в ході їх здійснення; мати нормативні засади; ґрунтуватись на особистих досягненнях кандидатів на зайняття адміністративних

посад; виключати імовірність впливу політичних чинників на зайняття адміністративної посади конкретним кандидатом. Остання вимога є особливо актуальною при здійсненні комплектування адміністративних посад у Верховному Суді. Дієвим запобіжником цього постає виборна система, за якої голова Верховного Суду та його заступник обираються на адміністративну посаду самими суддями Верховного Суду (п.п. 37, 53 Висновку № 19 (2016) Консультативної ради європейських суддів «Про роль голів судів»).

Процеси активного реформування судової системи зумовлюють істотні зміни організації діяльності й на рівнях: судів - щодо внутрішньої організації діяльності; суддів - щодо процесуальної форми здійснення ними правосуддя. У першому контексті варто вказати на такі новації, як запровадження Єдиної судової інформаційно-телекомунікаційної системи, внесення змін до чинного законодавства щодо посилення юридичної відповідальності за порушення правил організації роботи суду, певні структурні зміни у апараті суду. У другому контексті варто вказати на: проведення судових засідань у режимі відеоконференції, поширення ролі електронного документообігу при здійсненні правосуддя, істотні зміни процесуальної форми здійснення правосуддя в цілому. За таких обставин наявність у голови суду та його заступника особистого досвіду здійснення правосуддя набуває особливого значення. Тому необхідно підтримати обрання законодавцем першої моделі комплектування адміністративних посад, за якої кандидатами на їх зайняття можуть бути тільки діючі судді, причому - тільки конкретного суду.

Провідна роль у забезпеченні кадрової діяльності судів безпосередньо в судах належить не тільки голові суду, але й керівникові апарату суду. Добір працівників апарату суду здійснюється на конкурсній основі, крім випадків переведення державних службовців відповідно до законодавства про державну службу. В апаратах судів можуть створюватися управління, відділи, сектори, що здійснюють свої функції на підставі положень, які затверджуються керівником апарату відповідного суду. Керівник апарату суду призначає на посаду та звільняє з посади працівників апарату суду, застосовує до них заохочення та накладає

дисциплінарні стягнення. При цьому, голова суду залишається головним керівником, який здійснює загальну координацію діяльності та адміністрування суду.

Останньою групою проблемних питань кадрового забезпечення діяльності судів визначено питання такого забезпечення у широкому розумінні (розстановка кадрів, забезпечення їх мотивації, забезпечення проходження служби тощо).

Відповідно до ч. 1 ст. 83 Закону «Про судоустрій і статус суддів» необхідною умовою просування судді по службі є проходження ним кваліфікаційного оцінювання. Суб'єктом прийняття рішення щодо здатності зокрема судді здійснювати правосуддя у відповідному суді є ВККС України (ч. 1 ст. 88 зазначеного Закону). Відповідно до ч. 2 ст. 36 Закону «Про Вищу раду правосуддя» ВРП приймає рішення про внесення Президентіві України подання про призначення судді на посаду за результатами розгляду рекомендації ВККС України. Зазначена процедура єдина як для кандидатів на посаду судді, які призначаються на цю посаду вперше, так і для кандидатів на посаду судді, які вже працюють на посаді судді, але водночас приймають участь у конкурсі на зайняття посади в іншому суді, наприклад - у суді вищого рівня. Отже, особа може поєднувати у собі одночасно два правових статуси: діючого судді та кандидата на посаду судді. Щодо такого порядку варто висловити певні зауваження. Зокрема, наявне сьогодні значне навантаження на суддів може стати перешкодою для їх повноцінної участі у процедурах щодо зайняття посади судді.

Норми актуального законодавства, які визначають статус судді та порядок проведення зазначених процедур, не передбачають тимчасового зменшення навантаження на суддю або тимчасового звільнення його від робочого навантаження на період проходження зазначених процедур. Тому реалізація права судді на участь у зазначених процедурах сьогодні є обмеженою фактично.

Ефективним засобом вирішення окресленої проблеми вбачається запровадження до чинного законодавства у сфері судоустрою правових процедур не тільки призначення судді на посаду уперше, але й просування судді по службі, зокрема зайняття відповідної посади у суді вищого рівня. Подібні заходи

відповідають позиції Венеціанської комісії, висловленої у п. 42 її Висновку № 803/2015 щодо запропонованих змін до Конституції України в частині правосуддя відповідно до редакції, затвердженої Конституційною комісією 4 вересня 2015 року від 26.10.2015 р. Зокрема, Комісія наполегливо рекомендувала закріпити за ВРП повноваження не тільки щодо звільнення судді з посади, але й щодо переведення суддів та просування їх по службі [50]. Зазначена позиція врахована вітчизняним законодавцем частково. Так, у ст. 131 Конституції України дійсно отримало закріплення повноваження ВРП щодо ухвалення рішення про переведення судді з одного суду до іншого. Водночас, не дістали закріплення повноваження щодо прийняття рішень з питань просування судді по службі.

Системний аналіз положень Закону «Про судоустрій і статус суддів» і Закону «Про Вищу раду правосуддя» свідчить про врегульованість процедур: призначення на посаду судді (гл. 2 р. 2 Закону «Про Вищу раду правосуддя»), переведення судді з одного суду до іншого (гл. 9 р. 2 зазначеного Закону). Просування судді по службі означає врахування одночасно двох чинників: різний рівень судів (перехід судді до суду вищого рівня); наявність у кандидата значного досвіду роботи на посаді судді. Тому просування судді по службі має здійснюватись за принципово іншою процедурою, ніж чинна процедура призначення на посаду судді (гл. 2 р. 2 Закону «Про Вищу раду правосуддя»). Положення щодо процедури просування судді по службі доцільно закріпити у Законі «Про Вищу раду правосуддя», у розділі 2. Зазначені положення треба закріпити окремою главою, яку доцільно розмістити після актуальної глави 2.

Результат роботи як окремого суду, так і всієї судової системи загалом безпосередньо залежить від ефективної кадрової політики держави, належного забезпечення судів кваліфікованими кадрами, як судьями, так і працівниками апарату суду. Тому важливе значення має впровадження високих стандартів щодо кваліфікаційного рівня судових кадрів, здійснення єдиної судової політики в цій галузі організаційного забезпечення. Вважаємо, що держава повинна передбачити заходи, що сприятимуть залученню до роботи в судових органах фахівців найвищої кваліфікації. З одного боку – це заходи з покращення соціально-матеріального



забезпечення суддів, ідеологічна робота з підвищення іміджу професії судді, а з іншого – створення ефективних методів відбору кадрів, визначення вимог до претендентів і методики оцінки їх професійної придатності. Потребує уваги також створення ефективного механізму контролю за рівнем відповідності працівника займаній посаді – систематичні заходи з підвищення кваліфікації, атестації та притягнення до відповідальності за неналежне виконання професійних функцій. Водночас перелічених вище заходів недостатньо для ефективного організаційного забезпечення діяльності судів. Виходячи з принципів теорії менеджменту, доцільно, щоб усі функції контролю за достатністю стратегічних ресурсів судів (як виду організацій) здійснювалися всередині системи (системою менеджменту цієї організації) [118, с. 27].

Регламентация судової влади визначається конституційними основами судочинства, найбільш фундаментальними з яких є незалежність суддів і суду. Під знаком дотримання цього основного принципу має будуватися організаційний механізм забезпечення діяльності суду та відповідати міжнародним стандартам надання судових послуг. При цьому під міжнародними стандартами слід розуміти не лише норми і положення відповідних правових актів, договорів, конвенцій, а й загальновизнану практику формування механізму судового адміністрування у національних моделях судоустрою [26, с. 155].

За роки незалежності судова гілка влади в Україні зазнавала суттєвого реформування, але реформи, як правило, були спрямовані на організаційну будову судоустрою, а кадровому забезпеченню судової гілки приділялося чи не найменше уваги [72, с. 76]. З 2015 року в Україні триває судова реформа, що є частиною Угоди про Асоціацію України з ЄС. У Стратегії реформування судоустрою, судочинства та суміжних правових інститутів на 2015-2020 роки передбачено, що законодавство буде приведене до європейських стандартів, будуть створені нові та переформатовані чинні інституції системи правосуддя, а також відбудеться кадрове перезавантаження. Визнано, що система правосуддя не справляється з визначеними в стратегії завданнями та цілями, не виконує поставлені перед нею завдання на

належному рівні, зокрема через недосконалість кадрового планування в системі судової влади [214].

Стратегія реформування визначає цілком вдалі, виважені та необхідні в системі судочинства зміни. Вже є певні досягнення в цій сфері, як наприклад, внесено зміни до Конституції України, зокрема виключено роль Верховної Ради у процесах призначення, переведення, притягнення до дисциплінарної відповідальності та звільнення суддів, прийнято новий Закон України «Про судоустрій та статус суддів», положеннями якого посилено моніторинг способу життя судді, закріплено обов'язок судді подавати декларацію родинних зв'язків та декларацію доброчесності, скасовано інститут «призначення судді на посаду вперше», підвищено вимоги до кандидатів на посаду судді, запроваджено конкурс на зайняття посади судді в суді будь-якої судової інстанції; прийнято Закон «Про Вищу раду правосуддя», яким встановлено функції та порядок роботи нового органу, що уповноважений розв'язувати питання про призначення та звільнення суддів, а також дисциплінарні питання щодо суддів; змінено структуру всієї судової системи – ліквідовано вищі спеціалізовані суди, створено новий Верховний Суд, при цьому вирішено питання, що стояло на обговоренні протягом достатньо тривалого часу - щодо максимальної кількості судді у цьому суді; уточнено повноваження ВРП щодо відряджень суддів; уточнено загальні положення правового статусу ВККС України.

Виклики судової реформи тягнуть за собою значні зміни в організації роботи кадрової служби та в кадровому діловодстві зокрема, вимагають новітніх підходів до підбору кадрів. Тож, нова кадрова політика в ланках судової влади є предметом постійних дискусій та наукових досліджень. Стрижнем судової кадрової політики звісно є ефективне забезпечення професіоналами саме суддівського корпусу, оскільки виключно судді здійснюють правосуддя та уособлюють судову владу. При цьому важливим залишається питання якісного набору кваліфікованих кадрів в апарати судів, які забезпечують організаційну діяльність суду, та подальшого регулювання їхньої праці. Тому виникає потреба в більш глибокому та детальному аналізі всіх аспектів кадрової діяльності як суддів, так і працівників апарату суду в

ракурсі здійснення кадрового забезпечення органами державної влади та розвитку внутрішнього судового менеджменту суду як організації.

У сучасних політичних умовах та умовах трансформації українського суспільства у напрямі побудови європейської демократичної держави набуває виняткового значення завдання оновлення системи кадрового забезпечення судової гілки влади, встановлення високих вимог до професійних якостей суддів та осіб, що здійснюють кадрове забезпечення та організацію роботи судів, а також приведення судоустрою до кращих міжнародних стандартів демократичної, правової, соціальної держави. Проблеми кадрового забезпечення, які виникають у сфері правосуддя, зумовлені як внутрішніми чинниками, що виникають безпосередньо в роботі самих судів, так і зовнішніми факторами, які знаходяться поза межами компетенції судової влади.

Неефективність кадрової політики у судовій владі, відсутність системного підходу до кадрового забезпечення, а також перебування судоустрою в умовах постійних змін та реформ, перезавантаження судів загалом та суддівського корпусу зокрема, заміна старих суддів на нових і «переатестація» тих, які працюють, призвели наразі до затягування процесу оголошення конкурсів на заняття вакантних посад та призначення нових суддів, втрати вже працюючих кадрів, припинення роботи ВККС з добору кандидатів на суддівські посади та кваліфікаційного оцінювання суддів, надмірного навантаження на суди, порушення строків розгляду справ, що негативно впливає на авторитет судової влади.

Отже, через відсутність системного та поетапного підходу, хаотичність прийнятих змін до законодавства, прийняття поспішних та неефективних рішень, неврахування дієвості практичного застосування прийнятих норм, реформування всього і одразу перешкоджає впровадженню дійсно важливих змін та запуску оновлення судової влади із застосуванням адекватних підходів, процедур та механізмів, розроблених у сфері кадрового планування з урахуванням міжнародних стандартів. Тобто, навіть ті напрацювання, які вже здійснені в напрямку вдосконалення кадрового забезпечення діяльності судів, не працюють в

сучасних умовах нескінченної судової реформи, безлічі законопроектів та законів про внесення змін в «закони про внесення змін», що призводить до правової невизначеності, колізій в законодавстві та правовому регулюванні.

Виходячи з аналізу сучасного стану кадрового забезпечення судів, можна дійти висновку, що розв'язання існуючих у сфері правосуддя кадрових проблем потребує спільних зусиль різних владних суб'єктів, вжиття системних правових, організаційних, інформаційно-аналітичних, матеріально-технічних, фінансових заходів, що забезпечить створення чіткої ефективної моделі державної кадрової політики, в основу практичного застосування та реалізації якої буде покладено саме комплексний підхід до формування кадрового складу судів.

### **3.2. Вдосконалення національного законодавства у напрямку оптимізації кадрового забезпечення діяльності судів**

Розвиток правових засобів регулювання суддівського корпусу є одним з основних напрямів діяльності судової влади при взаємодії з іншими гілками публічної влади. Діяльність суддівського корпусу безпосередньо пов'язана із усіма процесами публічного адміністрування. Тому забезпечення сталого розвитку держави у демократичному напрямі неможливе без ефективної діяльності судової влади.

Кадровий потенціал відзначається основною цінністю в діяльності практично усіх суб'єктів публічної влади. Так, у Меморандумі про взаєморозуміння між Урядом України та Урядом Сполучених Штатів Америки щодо основних напрямів та цілей програми допомоги з боку Агентства США з міжнародного розвитку у 2012 році від 03.08.2012 р. розвиток кадрового потенціалу суб'єктів публічної влади розглядається як одна з умов становлення справедливого та демократичного врядування [110].

У міжнародних стандартах організації судової влади вказується про важливість кадрового забезпечення не тільки щодо посад суддів, але й щодо посад допоміжного персоналу - адміністративних посад, а також посад апарату суду.

Зокрема, у Додатковій угоді № 1 між Урядом України та Європейською Комісією, що діє від імені Європейського Союзу, про внесення змін до Угоди про фінансування програми "Підтримка реформ з розвитку верховенства права в Україні (ПРАВО)" (ENI/2016/039-835 & ENI/2020/042-827) від 02.09.2020 р. підготовка працівників апарату суду визнається важливим напрямом бюджетних асигнувань щодо забезпечення ефективності судових органів, а також їх незалежності та ефективності [63].

Авторитет судової влади зокрема та авторитет України в світі загалом безпосередньо залежить від доступності неупередженого, сумлінного, кваліфікованого, професійного здійснення правосуддя конкретними суддями з метою захисту суб'єктивних прав, свобод, законних інтересів держави, юридичних та фізичних осіб. У цьому контексті необхідно повністю підтримати позицію А.В. Шевченко яка, досліджуючи проблематику адміністративних процедур добору кадрів до національної судової системи, вказує на судові рішення як визначальні критерії змісту правосуддя у конкретних випадках та сприйняття судової системи зовнішніми суб'єктами, зокрема - приватними особами. Дослідниця слушно відмічає, що адміністративні процедури добору кадрів на посаду судді врегульовуються на найвищому рівні - не тільки національному, але й на рівні міжнародних актів. Окремо відзначається конституційний рівень врегулювання питань кадрового забезпечення суддівських посад. Також вказується на нерозривний зв'язок змісту зазначених адміністративних процедур із реформуванням національної судової системи у цілому [269, с. 94, 239].

Відповідно до статей 52, 53 Закону «Про судоустрій і статус суддів» суддею є громадянин України, який відповідно до Конституції України та цього Закону призначений суддею, займає штатну суддівську посаду в одному з судів України і здійснює правосуддя на професійній основі. Судді в Україні мають єдиний статус незалежно від місця суду в системі судоустрою чи адміністративної посади, яку суддя обіймає в суді. Судді гарантується перебування на посаді судді до досягнення ним шістдесяти п'яти років, крім випадків звільнення судді з посади або припинення його повноважень відповідно до Конституції України та цього Закону.

В умовах проведення судової реформи Указом Президента України «Про Стратегію реформування судоустрою, судочинства та суміжних правових інститутів на 2015-2020 роки» було схвалено план дій щодо реформування системи судочинства. Даною Стратегією визначено пріоритети реформування системи судоустрою, судочинства та суміжних правових інститутів задля практичної реалізації принципу верховенства права та забезпечення функціонування судової влади, що відповідає суспільним очікуванням щодо незалежного та справедливого суду, а також європейським цінностям та стандартам захисту прав людини. Позитивними зрушеннями в реформуванні системи правосуддя, безперечно, слід вважати часткове позбавлення політичного впливу на формування судового корпусу. Окреслені пріоритети отримали реалізацію й у подальшому реформуванні судової системи, що відобразилось у положеннях Стратегії розвитку системи правосуддя та конституційного судочинства на 2021 - 2023 роки.

Проте, проблемним питанням залишається сьогодні катастрофічна нестача суддів. Так, у Харківському апеляційному суді при кількості штатних посад суддів - 60 реально працюють лише 14 суддів, а цей суд є найбільшим серед апеляційних загальних судів за навантаженням [31].

Дефіцит кадрів зумовлений наразі чинниками як загального, так і специфічного характеру. Так, чинником загального характеру виступає наявність прогалин законодавчого регулювання дії принципів кадрового забезпечення діяльності судів. Цьому значною мірою сприяє недостатня опрацьованість цієї тематики у науковій літературі, недостатнє врахування міжнародного досвіду визначення засад кадрового забезпечення діяльності судів у національних наукових дослідженнях. Зокрема, А.В. Шевченко, за результатами опрацювання закордонного досвіду кадрової роботи у галузі судочинства оцінює переваги та недоліки виборної моделі формування суддівського корпусу. Щодо ж принципів кадрового забезпечення діяльності судів, то висвітлення дістає лише принцип незалежності судочинства як вихідні положення щодо розвитку законодавства про працю у сфері кадрової роботи у суді [269, с. 84-85].

Склад принципів кадрового забезпечення діяльності судів відповідає складу принципів державної служби як поняття, що має родовий характер по відношенню до служби в судах. Водночас, специфіка змісту вказаних принципів зумовлена єдиним призначенням судової влади – здійснення правосуддя. Тому, попри різні напрями кадрового забезпечення діяльності судів (забезпечення посад суддів, адміністративних посад, посад апарату суду та деяких інших) виділено єдині принципи щодо всіх цих напрямів: верховенство права, законність, відкритість і гласність, демократизм, патріотизм.

Принцип верховенства права у національній правовій системі є основою для всіх інших її принципів, оскільки визначає актуальні засади діяльності самої правової системи. Не є винятком і галузь адміністративного права, де одним з основних внутрішніх принципів адміністративного права виділяється принцип верховенства адміністративно-правового закону, що означає спрямованість адміністративно-правового законодавства на забезпечення суб'єктивних прав і свобод, мінімізацію втручання органів публічної влади у сферу реалізації вказаних прав, обмеження сфери дії відомчих нормативно-правових актів [4, с. 30]. Щодо принципу верховенства права як принципу державної служби виділено такі положення: відповідність правових процедур кадрового забезпечення посад державної служби у суді соціальному запиту щодо професійного рівня кадрів; чіткість, зрозумілість та доступність норм, якими врегульовуються такі процедури; високий рівень розвитку гарантій законності здійснення зазначених процедур; юридична визначеність кадрових рішень, що передбачає, в тому числі, фіксацію не тільки основного, але й визначних проміжних рішень.

У своїй доповіді «Мірило правовладдя», Венеційська комісія використовує вдалий термін «правовладдя», що передбачає реалізацію кількох елементів (що є одночасно і формальними і субстантивними): законність, юридична визначеність, заборона свавілля, доступність правосуддя у незалежних та безсторонніх судах, повага до прав людини, рівність усіх перед законом та неприпустимість дискримінації. При цьому, як слушно зазначає С.П. Головатий, коментуючи зазначений документ, у національній науці досить сильними залишаються

позитивістські позиції, що заважає повноцінному впровадженню надбань Венеціанської комісії щодо поняття «правовладдя» у національну правову систему. Так, законність як елемент правовладдя включає до себе зокрема: вимогу зв'язку національного права із міжнародним правом; врегулювання винятків із загальних правил за умов надзвичайних станів; визначення ролі суб'єктів приватного сектору у виконанні завдань публічного характеру. Вимога зв'язку національного права із міжнародним правом передбачає узгодженість конкретних норм національного права із положеннями щодо прав людини, інших взятих на себе державою міжнародних зобов'язань. Врегулювання питань надзвичайних станів передбачає: визначення випадків, коли допускаються відступи від положень щодо прав людини; пропорційність таких відступів; наявність процедури запровадження надзвичайного стану. Визначення ролі приватних суб'єктів у виконанні завдань публічної спрямованості передбачає поширення вимог правовладдя на діяльність таких суб'єктів у випадках, коли такі суб'єкти взяли на себе відповідні зобов'язання і наслідки їх рішень для приватних осіб подібні до таких наслідків рішень органів публічної влади, а також – врегулювання підзвітності таких суб'єктів [68, с. 10, 17, 19, 21, 94].

Врахування міжнародних зобов'язань України у нормотворчій роботі сьогодні є аксіоматичним. Втім, продовжує залишатись актуальною наведена позиція С.П. Головатого щодо превалювання позитивістських засад праворозуміння у науці адміністративного права, що породжує обмеженість сприйняття цінностей верховенства права, напрацьованих світовою спільнотою. Це, у свою чергу, породжує істотні прогалини та колізії у адміністративно-правовому регулюванні правових процедур кадрового забезпечення діяльності судів. Тому положення, викладені Венеційською комісією щодо мірил правовладдя, зокрема щодо законності необхідно визнати системоутворюючими для подальшого розвитку верховенства права як принципу кадрового забезпечення діяльності судів.

Чинниками специфічного характеру варто визначити такі, як: перезапуск ВККС України, яка досі не працює, «церемоніальна функція Президента щодо



призначення на посаду суддів», оскільки є факти безпідставного не видання указів Президентом протягом значного терміну, безпідставного та без відповідних пояснень повернення з Адміністрації Президента України матеріалів подань Вищої ради правосуддя щодо призначення суддів.

Окремі кроки щодо реформування судової системи отримали неоднозначну оцінку з боку як вітчизняних, так і міжнародних експертів. Так, ухвалений 16 жовтня 2019 року Закон України «Про внесення змін до деяких законів України щодо діяльності органів суддівського врядування» (№ 193-IX), який передбачає внесення змін до законів «Про судоустрій і статус суддів», «Про очищення влади» та «Про Вищу раду правосуддя» та, зокрема, визначає необхідність скоротити склад Верховного суду з 200 до 100 суддів, зменшити їхні посадові оклади, встановити новий порядок створення ВККС України, рішенням Конституційного Суду України від 11 березня 2020 року №4-р/2020 в частині зменшення кількості судів Верховного Суду та їх посадових окладів визнано неконституційним. У грудні 2020 року Венеціанська комісія підтримала прийняте Конституційним Судом України рішення. Так, недосконалість Закону №193-IX, яка, до речі, була прогнозована ще на стадії законопроекту №1008 як вітчизняними, так і міжнародними експертами правниками, призвела до припинення діяльності складу ВККС України та існування цього важливого органу суддівського врядування, відповідального за добір кандидатів на суддівські посади та кваліфікаційне оцінювання суддів, без якого неможливо заповнити вакансії в судах. Неможливість роботи ВККС України зумовлена новою процедурою її створення. При цьому, Комітет Міністрів Ради Європи вказав, що зміни, внесені до законодавства Законом № 193-IX, були прийняті без достатніх консультацій із відповідними судовими органами і організаціями та без ретельного аналізу їхніх наслідків, зокрема для незалежності та ефективності судової влади.

В умовах, що склалися, для відновлення роботи ВККС України з добору кандидатів на посаду судді та кваліфікаційного оцінювання суддів необхідно вдосконалити правове регулювання призначення конкурсної комісії з відбору членів ВККС України, що запустить процес наповнення суддівськими кадрами

штати судів. У цьому контексті у позитивний бік слід відмітити доповнення Закону «Про судоустрій і статус суддів» статтею 95-1, яка визначає правовий статус конкурсної комісії ВРП щодо призначення членів ВККС України, а також визначає порядок призначення Вищою радою правосуддя членів ВККС України. Водночас, відповідні зміни до Закону «Про Вищу раду правосуддя» не внесені. Зокрема, розділ 2 вказаного Закону не містить положень, що визначали би процедурні особливості розгляду відповідних питань, хоча у названій статті Закону «Про судоустрій і статус суддів» окремі такі особливості регламентовано. Так, визначено: строк, протягом якого ВРП призначає членів зазначеної комісії (ч. 2 зазначеної статті); вимоги щодо опублікування на офіційному сайті ВРП оголошення про початок добору кандидатів до конкурсної комісії та правові наслідки опублікування такого оголошення (ч. 6 зазначеної статті); вимоги щодо оприлюднення рішення ВРП про призначення конкурсної комісії ВРП (ч. 7 зазначеної статті). З метою закріплення вказаних та інших процедурних особливостей у Законі «Про Вищу раду правосуддя», як нормативному акті, що безпосередньо визначає порядок діяльності ВРП, доцільно доповнити його відповідною главою, яку варто розмістити у складі розділу 2.

Іншою важливою законодавчою ініціативою, спрямованою на врегулювання діяльності ВККС України, гарантування її запуску, є проект Закону України «Пропозиції Президента до Закону «Про внесення змін до Закону України «Про судоустрій і статус суддів» та деяких законів України щодо відновлення роботи Вищої кваліфікаційної комісії суддів України» від 29.01.2021 р. № 3711-д, що спрямований на приведення положень актуального законодавства України у сфері судоустрою у відповідність до правових позицій Конституційного Суду України, викладених у його рішеннях від 18.02.2020 року № 2-р/2020 та від 11.03.2020 року № 4-р/2020, а також - відновлення роботи ВККС України, розвиток процедури її формування та діяльності. Науково-експертне управління Верховної Ради України у своєму висновку від 12.07.2021 р. не висуваючи зауважень щодо актуальності законопроекту, вказує на його істотні недоліки, з яких даний проект не може бути підписаний. До таких недоліків віднесено: відсутність гарантій пропорційного

представництва судової влади у складі членів ВККС України; невідповідність окремих положень зазначеного законопроекту принципам юридичної визначеності, ясності, недвозначності юридичних норм; відсутність єдиного підходу до формування окремих норм; наявність істотної прогалини, зокрема не визначено механізм ініціації правових процедур формування першого складу Конкурсної комісії ВККС України в деяких ситуаціях. Зокрема, у контексті першого зауваження вказано про відсутність врахування обов'язкової кількості суддів при визначенні кворуму ВККС України. Було отримано пропозиції від Президента України, якими частково враховано зазначені зауваження. Після врахування зазначених пропозицій відповідний Закон України було підписано [224].

Гарантії представництва суддів в органах судової влади є однією з підвалин незалежності судової влади, що визнано як на рівні національної доктрини у сфері організації судової влади, так і міжнародними стандартами у цій сфері. Так, необхідно погодитись із позицією В.В. Городовенка про виділення інституціонального (організаційного) аспекту незалежності судової влади, що може бути зокрема, суб'єктом обмеження владних повноважень держави. Судова влада є автономною гілкою влади (політична гарантія незалежності судової влади). Мають існувати уповноважені організації, що гарантуватимуть збереження суддівської незалежності [35, с. 512, 514]. Не вдаючись до детальної оцінки усіх наведених вище зауважень, висловлених Головним науково-експертним управлінням, варто приділити окрему увагу першому зауваженню, що стосується відсутності гарантій пропорційного представництва судової влади у складі членів ВККС України.

У ч. 4 ст. 92 Закону «Про судоустрій і статус суддів» визначено склад ВККС України: шістнадцять членів, вісім з яких призначаються з числа діючих суддів або суддів у відставці. Втім, питання кворуму ВККС України залишено поза увагою як у зазначеній статті Закону «Про судоустрій і статус суддів», так і в інших положеннях гл. 3 р. 5 цього Закону, що стосується визначення правового статусу ВККС України. Окремі норми щодо умов повноважності засідань ВККС України

визначено у Регламенті ВККС України. Так, відповідно до п. 4.11.7.5. зазначеного Регламенту засідання ВККС України з питань проведення попередньої співбесіди із кандидатом на посаду судді є повноважним за умови участі у ньому як мінімум шістьох членів ВККС України та трьох членів Громадської ради міжнародних експертів. Втім, по-перше, зазначена норма не є нормою загальної частини цього Регламенту, а отже стосується лише окремих випадків діяльності ВККС України, а по-друге, вона теж не визначає мінімальну частку суддів-членів складу ВККС України. Отже, слід констатувати, що проблеми щодо вирішення ключових питань діяльності ВККС України залишаються, що свідчить про недоліки системного характеру у відповідній законотворчій діяльності.

У п. 1.3 Пояснювальної записки до Європейської хартії про статус суддів вказується про мінімальну кількість суддів у складі колегіального органу, відповідального за призначення суддів на посаду: 50 відсотків від повного складу цього органу. Така частка здатна забезпечити достатньо високий рівень незалежності судової влади із одночасною повагою до інших можливих принципів міркувань [137].

Відповідно до п. 1.3 Регламенту ВККС України, ВККС України може діяти у таких організаційних формах, як: пленарний склад, кваліфікаційна палата, палата з питань добору і публічної служби суддів, колегія. Застосування конкретної організаційної форми залежить від характеру повноваження, що здійснюється у такій формі. Так, обрання Голови ВККС України та його заступника, секретарів палат ВККС здійснюється у пленарному складі ВККС України. Проведення кваліфікаційного оцінювання здійснюється у складі кваліфікаційної палати. Проведення добору кандидатів на посаду судді здійснюється у складі палати з питань добору і публічної служби суддів. Оцінювання відповідності займаній посаді щодо судді, призначеного на посаду строком на п'ять років здійснюється у складі колегії ВККС України. Вирішення будь-якого з наведених питань, а також здійснення інших повноважень ВККС України, визначених у п. 1.3. Регламенту ВККС України та у чинному законодавстві має важливе значення для забезпечення незалежності судової влади загалом та кожного конкретного судді зокрема. Тому

міркування, висловлені у Пояснювальній записці до Європейської хартії про статус суддів щодо необхідності забезпечення мінімальної частки складу органу, відповідального за призначення суддів на посаду, актуальні й щодо ВККС України не тільки у питаннях її складу, визначених законом, але й у питаннях визначення кворуму її складу у кожному конкретному випадку, незалежно від конкретної організаційної форми діяльності ВККС України.

Норми, закріплені у ч. 4 ст. 92 Закону «Про судоустрій і статус суддів», регулюють здійснення будь-якого з наведених повноважень ВККС України, а отже за сферою дії можуть бути охарактеризовані як загальні. Такий же характер повинні мати положення щодо обов'язкової частки суддів у складі ВККС України як вимога до визнання цього складу повноважним. Тому, з метою врегулювання зазначеного питання у чинному законодавстві необхідно внести зміни до ч. 4 ст. 92 Закону «Про судоустрій і статус суддів», доповнивши абз. 1 ч. 4 ст. 92 зазначеного Закону словами: «Склад є повноважним за умови, якщо не менше половини його членів мають статус судді або судді у відставці».

Іншим проблемним питанням кадрового забезпечення діяльності судів визначено церемоніальний характер функцій Президента України щодо призначення на посаду судді та пов'язані із цим затримки у призначенні суддів на посади.

Відповідно до Закону України «Про судоустрій та статус суддів» кадрове забезпечення судів здійснюється Президентом України, Вищою радою правосуддя, Вищою кваліфікаційною комісією суддів України, Національною школою суддів, Пленумом Верховного Суду, головами місцевих, апеляційних, спеціалізованих судів, головою Верховного Суду, зборами суддів, з'їздом суддів України, Радою суддів України, судьями, Державною судовою адміністрацією, керівниками апаратів судів. Діяльність кожного суб'єкта, уповноваженого на здійснення кадрового забезпечення судів, чітко регламентується законом та вчиняється ним в межах наданих повноважень. Так, професійний статус судді, вимоги до діючого судді та кандидата на посаду судді, права та обов'язки судді, порядок добору та призначення на посаду судді, порядок його проведення, спеціальна підготовка,

порядок обрання суддів на адміністративні посади, відповідальність, звільнення та припинення повноважень судді визначаються Конституцією України та Законом України «Про судоустрій та статус суддів». Призначення на посаду судді здійснюється Президентом України за поданням Вищої ради правосуддя в порядку, встановленому законом.

Необхідно підтримати позицію Венеціанської комісії, висловлену у її Висновку № 803/2015 щодо запропонованих змін до Конституції України в частині правосуддя відповідно до редакції, затвердженої Конституційною комісією 4 вересня 2015 року від 26.10.2015 р., щодо обов'язку Президента призначити кандидата на посаду судді за поданням ВРП, а також необхідності закріплення на законодавчому рівні правових гарантій своєчасного виконання Президентом цього обов'язку (п. 14) [50]. Попри сплив значного проміжку часу з моменту висловлення цієї позиції вона продовжує залишатись актуальною, оскільки сьогодні на розгляді Президента України перебуває значна кількість справ про призначення на посаду судді, рішення по яким не приймається протягом значного проміжку часу.

Запобіжником щодо невинуватених затримок у призначенні Президентом України на посаду судді є встановлення у ч. 2 ст. 80 Закону «Про судоустрій і статус суддів» строку, протягом якого Президент України має видати указ про призначення судді. Втім, такий запобіжник сьогодні є вочевидь недостатнім.

Призначаючи суддю на посаду, Президент України реалізує свою функцію голови держави, а тому правовідносини, у межах яких реалізуються його зазначені повноваження виходять за межі предмета адміністративно-правового регулювання. У конституційно-правовому аспекті дієвим засобом належного функціонування державних інституцій є система стримувань і противаг як система повноважень взаємно компенсаційного характеру. Наприклад, важлива інтегративна функція вбачається у повноваженнях Конституційного Суду України як органу конституційної юрисдикції, уповноваженого вирішувати правові спори. Конституційний Суд України при вирішенні зазначених спорів має забезпечити баланс інтересів його сторін ґрунтуючись при цьому на нормах Основного Закону [89, с. 176]. Така позиція, попри сплив значного проміжку часу з моменту її

висловлення, продовжує залишатись актуальною. Тому ефективним вбачається вирішення окресленого питання засобами конституційного права, зокрема у межах системи стримувань та противаг. Такий висновок підкріплюється й сучасним розумінням судової влади як самостійної гілки державної влади, що має бути представлена достатньо ефективними засобами у межах системи стримувань та противаг.

Іншою категорією посад у суді, без яких неможливо уявити здійснення правосуддя, є адміністративні посади: голова суду, заступник голови суду, секретар судової палати. Адміністративно-правові засади відповідної діяльності не отримали широкої уваги на сторінках наукової літератури. Одним з найбільш детальних досліджень, що розкривають цю проблематику є робота О.В. Ул'яновською, привчена опрацюванню адміністративно-правових засад реалізації права на судовий захист у національній правовій системі. У межах предмету дослідження вчена опрацьовує зокрема, проблематику сутності кадрового забезпечення діяльності судів у контексті забезпечення реалізації права на судовий захист. Зокрема, надається авторське поняття державно-службових відносин у сфері судоустрою, визначення адміністративної посади у суді та її ознак. Так, державно-службові відносини у сфері судоустрою визначено як внутрішньоорганізаційні за своєю природою суспільні відносини, що виникають у зв'язку із здійсненням їх сторонами професійної діяльності відповідно до закону та спрямовані на реалізацію завдань та функцій діяльності держави у сфері правосуддя. Такі відносини регулюються нормами адміністративного права, як матеріального, так і процесуального. Така позиція автора ґрунтується на опрацюванні усталеного розуміння державно-службових відносин у адміністративному праві як таких, що входять до предмету регулювання адміністративного права, як матеріального так і процесуального, можуть регулюватись актами як законодавчого так і підзаконного рівня та виникають у зв'язку із проходження служби державними (публічними) службовцями [258, с. 169, 230-231]. Цінність наукової позиції О.В. Ул'яновської - у доведенні доцільності поширення загальних засад державно-службових відносин на

внутрішньоорганізаційні правовідносини, що виникають у зв'язку із діяльністю органів судової влади.

Адміністративною посадою у суді визначено структурну одиницю конкретного судового органу, що визначена його штатним розписом, на яку згідно із законом покладена певна сфера повноважень управлінського (організаційно-розпорядчого та консультативно-дорадчого) характеру. Особа, призначена на таку посаду, отримує винагороду з коштів виключно державного бюджету. Ознаками адміністративної посади наводяться: є видом публічної служби; функції консультативно-дорадчого та організаційно-розпорядчого характеру; порядок зайняття посади передбачає процедуру обрання, але підставою зайняття адміністративної посади є видання адміністративного акту індивідуального характеру; може поєднуватись із функціями здійснення правосуддя посадовою особою; відзначається державно-владним характером повноважень та спрямованістю їх на організацію здійснення правосуддя; посадова особа отримує заробітну плату виключно за рахунок коштів Державного бюджету [258, с. 230-231].

Окреслені висновки О.В. Ул'яновської узгоджуються із чинним національним законодавством у сфері судоустрою, практикою його застосування, а також - актуальними міжнародними стандартами організації та діяльності судової влади. Крім того, у Стратегії розвитку системи правосуддя та конституційного судочинства на 2021-2023 роки зазначено про доцільність запровадження альтернативного порядку комплектування зазначених посад, якщо в силу різних обставин звичайний порядок (обрання зборами відповідного суду) не є ефективним. Зокрема, суб'єктом призначення на такі посади має бути ВРП, яка здійснюватиме призначення з числа кандидатур, що розглядалися на зборах суддів відповідного суду (п. 4.2.1). Окреслені положення узгоджуються із положеннями, висловленими О.В. Ул'яновською. Зокрема, обмеження кола кандидатів, з яких ВРП здійснюватиме призначення виключно суддями, що проходили процедуру обрання відповідає організаційно-розпорядчому характеру зазначеної посади, оскільки голова суду має бути здатний ефективно керувати роботою саме



конкретного суду. Крім того, у позитивний бік слід відмітити визначення як суб'єкта призначення (ВРП), так і - додаткового характеру відповідної процедури загалом. Тому наукові позиції, висловлені О.В. Ул'яновською задають основи подальшого вдосконалення адміністративно-правового статусу посадових осіб адміністративних посад суду.

Кадрове забезпечення діяльності судів у широкому розумінні передбачає виконання значної кількості функцій кадрової роботи: підбір кадрів; аналітична робота щодо збереження, зміцнення, розстановки, відбору кадрів; планування кадрових потреб; формування структури конкретної судової установи; здійснення контролю виконання прийнятих кадрових рішень. Ознаками функцій кадрової роботи у межах судової системи визначено: об'єктивний характер (залежність від потреб суспільства як системи вищого порядку та судової системи зокрема); управлінський характер, оскільки здійснюються у порядку реалізації управлінської діяльності; суб'єктивний характер, оскільки суб'єктами виконання є державні службовці; цільовий характер, оскільки спрямовані виключно на виконання завдань судової влади; безперервний характер. Роль кадрової роботи у судовій системі відображається у широких межах її нормативно-правового регулювання: від безпосередньо Конституції України як акту прямої дії до підзаконних нормативно-правових актів, в тому числі актів органів суддівського самоврядування та локальних нормативно-правових актів. Таку точку зору відстоює А.В. Шевченко за результатами дослідження проблематики адміністративно-правових гарантій якості діяльності працівників судів як елементу кадрової роботи. При цьому вчена виходить із усталеного поняття функції як поєднання зовнішньої форми вияву певного явища та його цільової спрямованості, послідовно досліджуючи категоріальний ряд «функції судової влади», «функції кадрового забезпечення державного управління» [269, с. 107, 143-144]. Зазначений науковий підхід заслуговує на підтримку. Комплектування посад у судах, призначення на посади та звільнення з посад є запорукою належної роботи судів зокрема та судової системи загалом. Тому науковий підхід А.В. Шевченко, попри те, що відноситься не до кадрового забезпечення діяльності судів, а до кадрового

забезпечення діяльності судової влади як комплексного явища, має бути використаний як основа цієї роботи, для розкриття напрямів оптимізації чинного законодавства у сфері кадрового забезпечення діяльності судів.

Широке розуміння кадрового забезпечення діяльності судів передбачає виконання такої функції, як розстановка кадрів: розподіл наявного персоналу за функціями, які можуть виконуватись найефективніше конкретними працівниками. У цьому контексті зберігає актуальність позиція, висловлена у Рекомендації № R (86) 12 Комітету Міністрів Ради Європи державам-членам щодо заходів з попередження і зменшення надмірного робочого навантаження в судах. Така позиція стосується необхідності уникати, за можливістю, виконання суддями функцій, не пов'язаних із судівництвом: проведення шлюбних урочистостей; укладення договорів, що стосуються сімейної власності; вирішення питань щодо оприлюднення заборон, накладених на укладення шлюбу та деякі інші. В тому числі, до несудових функцій віднесено збирання судових мит [227, с. 1, 2]. Аналіз положень чинного законодавства, як у сфері судоустрою, так і процесуального законодавства свідчить що зазначені вимоги в цілому впроваджені у національне законодавство та реалізуються на практиці. Водночас, ustalеним є підхід щодо збирання судового збору саме суддями.

Відповідно до ст.ст. 8, 9 Закону України «Про судовий збір» від 08.07.2011 р. № 3674-VI [216] можна виокремити такі функції судді щодо сплати судового збору: відстрочення або розстрочення сплати судового збору, зменшення його розміру або звільнення від обов'язку його сплати враховуючи майновий стан сторони; перевірка факту зарахування сплаченого судового збору до спеціального фонду Державного бюджету України перед відкриттям (порушенням) провадження у справі. Вирішення питань щодо відстрочення, розстрочення, зменшення розміру, звільнення від обов'язку сплати судового збору передбачає комплексну оцінку обставин справи за оціночними критеріями, яку може виконати тільки суд. Але перевірка факту зарахування суми сплаченого судового збору за призначенням є технічною дією, що не пов'язана безпосередньо із здійсненням правосуддя у справі.

В умовах сучасного навантаження на суддів актуальним є передання зазначеного повноваження до компетенції інших посадових осіб суду.

Широке розуміння кадрового забезпечення діяльності судів передбачає виконання й таких функцій, як: підготовка кадрів, забезпечення мотивації державних службовців та деяких інших. Тому важливою умовою належного кадрового забезпечення діяльності апарату суду постає фінансове забезпечення його діяльності.

Наявність достатніх асигнувань з державного бюджету для підготовки працівників сфери правосуддя, зокрема працівників апарату суду визнається важливим показником реалізації Проекту реформ з розвитку верховенства права в Україні, що викладено у Додатковій угоді № 1 між Урядом України та Європейською Комісією, що діє від імені Європейського Союзу, про внесення змін до Угоди про фінансування програми «Підтримка реформ з розвитку верховенства права в Україні (ПРАВО)» (ENI/2016/039-835 & ENI/2020/042-827) від 02.09.2020 р. [63]. Сьогодні фінансування у цьому напрямі є недостатнім. Так, у 2020 році потреби судової влади у фінансових ресурсах задоволено лише на 60 %, що є найменшим, починаючи з 2011 року. Зокрема, за 2017-2019 роки відповідний показник становив 79,1 %, 77,9 %, 69,5 % відповідно. З огляду на недостатність фінансування - кошти на покриття витрат діяльності Національної школи суддів України були виділені із коштів спеціального фонду [76, с. 4, 12]. Вирішення вказаної проблеми лежить у площині не тільки власне розподілу бюджетних коштів, але й у площині розвитку правових засобів функціонування ДСА України та інших визначених Законом «Про судоустрій і статус суддів» суб'єктів, які є головними розпорядниками бюджетних коштів щодо фінансового забезпечення діяльності судів (ч. 3 ст. 148 Закону «Про судоустрій і статус суддів»), в тому числі - повноважень щодо участі у бюджетному процесі, нагляду за розподілом бюджетних коштів у сфері судової влади.

Належне матеріальне забезпечення суддів є необхідною умовою їх незалежності, неупередженості, прийняття ними якісних рішень, належної реалізації ними своїх повноважень. Аналогічне можна стверджувати й щодо

посадових осіб апарату суду. Відповідно до ч. 1 ст. 130 Конституції України держава забезпечує фінансування та належні умови для зокрема, функціонування судів. Тобто відповідні гарантії закріплено на конституційному рівні. В ухвалі Конституційного Суду України від 18.10.2016 р. № 67-у/2016 наводиться правова позиція Верховного Суду України про не відповідність статті 22 Конституції України внесених до Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 07.07.2010 р. № 2453-VI [218] змін, якими виключено абз. 2 ч. 1 ст. 147 цього Закону, що передбачав пропорційність розміру посадового окладу працівника апарату місцевого суду до розміру посадового окладу судді місцевого суду (30 % до розміру посадового окладу судді). Крім того, звернено увагу, що надання вказаним Законом Кабінету Міністрів України повноважень щодо визначення розміру фінансування діяльності працівників апаратів судів загальної юрисдикції без чітких законодавчих критеріїв та обов'язку погоджувати такий розмір із представниками судової влади створює засоби втручання виконавчої влади у діяльність судової [151]. У Законі «Про судоустрій і статус суддів» норми, що визначають чіткі критерії матеріального забезпечення працівників апарату суду, відсутні.

Буквальне тлумачення змісту ч. 1 ст. 130 Конституції України свідчить про наявність єдиних гарантій фінансування та належних умов для функціонування судів, тобто не тільки суддів, але й працівників апарату суду. Такий висновок узгоджується із актуальними міжнародними стандартами фінансового забезпечення судової влади, які активно застосовуються у національній судовій практиці. Так, вирішуючи питання єдності системи гарантій фінансового забезпечення діяльності судів Конституційний Суд України у своєму рішенні від 04.12.2018 р. № 11-р/2018 у справі за конституційним поданням Верховного Суду України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень частин третьої, десятої статті 133 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» у редакції Закону України «Про забезпечення права на справедливий суд» наводить позицію Першої експертної комісії Міжнародної Асоціації Суддів про необхідність забезпечення максимально можливого фінансування не тільки суддів, але й судів,

навіть в умовах загальної нестачі фінансових ресурсів [241]. З огляду на викладене підхід щодо визначення розміру посадового окладу працівників апарату суду у пропорційному відношенні до розміру посадового окладу судді варто визнати перспективним.

Суддя Конституційного Суду України О.О. Первомайський у окремій думці у справі № 1-223/2018(2840/18) за конституційним поданням 50 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) окремого положення пункту 26 розділу VI "Прикінцеві та перехідні положення" Бюджетного кодексу України, характеризуючи обсяг предмету регулювання п. 14 ч. 1 ст. 92 Конституції України, вказує про необхідність врегулювання питань розміру заробітної плати працівників органів виконавчої влади, нотаріату, органів досудового розслідування, органів і установ виконання покарань виключно на рівні законів України, але не постанов Кабінету Міністрів України та інших підзаконних нормативно-правових актів. Така позиція обґрунтовується конституційним рівнем визначення засад порядку організації та діяльності зазначених суб'єктів публічної влади [236]. Зазначена позиція є перспективною до реалізації і стосовно сфери судової влади. Тому, з метою забезпечення єдиних засад врегулювання оплати праці працівників судів (суддів та працівників апарату суду) доцільно доповнити Закон «Про судоустрій і статус суддів» відповідними положеннями, на кшталт положень абз. 2 ч. 1 ст. 147 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» від 07.07.2010 р. № 2453-VI. Такі положення варто викласти у межах гл. 3 р. 11 Закону «Про судоустрій і статус суддів».

Таким чином, необхідно виділити два актуальних напрями оптимізації фінансового забезпечення діяльності апарату суду як умови його належного кадрового забезпечення: здійснення бюджетних асигнувань на проведення підготовки працівників апарату суду у належному розмірі, що передбачає формування системи відповідних правових засобів; забезпечення належного розміру грошового утримання працівників апарату суду.

Найвищим судом у системі судоустрою України є Верховний Суд. Специфіка його правового статусу розкривається у актуальних положеннях Закону «Про

судоустрій і статус суддів», а також інших нормативно-правових актах, що регламентують його організацію та діяльність. Специфічними ознаками Верховного Суду можна визначити наступні. По-перше, завдання: забезпечення сталості та єдності судової практики. По-друге, повноваження: аналіз судової статистики, узагальнення судової практики; висновки щодо проектів законодавчих актів, що стосуються питань організації та діяльності сфери судоустрою та пов'язаних із ними питань; звернення до Конституційного Суду України з питань конституційності правових актів та офіційного тлумачення норм Конституції України; забезпечення однакового застосування норм права судами різних спеціалізацій [35, с. 64-65].

Місце Верховного Суду у системі судоустрою зумовлює й особливі вимоги до організації його діяльності. У цьому зв'язку вбачається позитивною тенденція щодо укладення міжнародних угод, спрямованих на забезпечення підвищення кваліфікації персоналу Верховного Суду: як суддів, так і працівників апарату. Так, пунктом 2.1.5 Меморандуму про співробітництво між Верховним Судом України та Координатором проектів ОБСЄ в Україні від 24 липня 2014 року одним з напрямів співпраці визначено проведення тренінгів у сфері прав людини для суддів Верховного Суду України та працівників його апарату, здійснення відповідних ознайомчих візитів з метою вивчення позитивного досвіду діяльності судових органів інших держав [111].

Протягом останніх місяців, зокрема починаючи з жовтня 2021 року навчання суддів та працівників апаратів судів відбувається, переважно, у формі семінарів та майстер-класів, що проводяться суддями Верховного Суду. Крім того, здійснюється підготовка працівників апарату Верховного Суду (категорії державної служби «Б» та «В») за визначеними напрямами підвищення кваліфікації. Водночас, інформація щодо міжнародної співпраці у формі здійснення навчальних ознайомчих візитів, подібно до визначених у вказаному Меморандумі, на сторінці Верховного Суду на офіційному веб-порталі судової влади відсутня. Така ситуація значною мірою обумовлена актуальним станом правових засобів, які забезпечують право на підвищення кваліфікації саме у зазначений спосіб. Зокрема, ані Закон

«Про судоустрій і статус суддів», ані інші нормативні акти у цій сфері не містять положень, що передбачали б тимчасове звільнення від навантаження (стосовно суддів) або створювали б відповідні правові механізми, пов'язані із відрядженням працівників апарату Верховного Суду у зв'язку із здійсненням таких зарубіжних ознайомчих візитів.

Статтею 48 Закону «Про державну службу» встановлюються загальні засади та гарантії для державних службовців щодо підвищення рівня професійної компетентності: обов'язок держави щодо створення відповідних умов (ч. 1 зазначеної статті); джерела фінансування та загальні вимоги до закладів-суб'єктів здійснення відповідної підготовки (ч. 2 зазначеної статті); суб'єкти науково-методичного забезпечення діяльності системи підвищення рівня професійної компетентності державних службовців (ч. 3 зазначеної статті) та інші. Правові механізми деталізації зазначених гарантій отримали свій розвиток у численних актах, як законодавчого, так і підзаконного рівня. Окреслене правове регулювання застосовується сьогодні й для врегулювання відповідних правовідносин й у сфері системи судоустрою. Втім, специфіка завдань судової влади, серед яких на першому місці виступає здійснення правосуддя, зумовлює необхідність галузевого законодавчого закріплення особливостей підготовки державних службовців у сфері судової влади, насамперед - у положеннях Закону «Про судоустрій і статус суддів».

### **Висновки до розділу 3**

Перспективні до врахування сфери міжнародного досвіду кадрового забезпечення діяльності судів визначено на основі визнання системного характеру вказаного забезпечення: єдність цілей, наявність чітко відокремлених елементів, зв'язків між ними, інтегрованість кадрового забезпечення діяльності судів у систему вищого рівня - кадрового забезпечення діяльності судової влади.

Про комплексне сприйняття кадрового забезпечення діяльності судів у сучасних міжнародних стандартах діяльності судової влади свідчить виділення таких показників функціонування судової влади, як незалежність, ефективність та відповідальність. Широкий зміст цих понять свідчить про перспективність їх подальшого опрацювання з метою визначення напрямів подальшого розвитку кадрового забезпечення діяльності судів у національній правовій системі. При цьому підлягає врахуванню те, що посади судді, адміністративні посади суду, а також посада керівника апарату суду мають ознаки посад із високими корупційними ризиками. Це актуалізує необхідність вироблення належних правових процедур підготовки та комплектування відповідних кадрів.

Важливими заходами щодо забезпечення прозорості діяльності Етичної ради є: уточнення визначення правової природи її діяльності у ст. 9-1 Закону «Про Вищу раду правосуддя»; уточнення формулювання юридичних наслідків рішення Етичної ради щодо визначення відповідності кандидата на посаду члена ВРП критеріям доброчесності та професійної етики.

Ефективне впровадження зовнішньої моделі процедури призначення судді на посаду передбачає чітке визначення компетенції уповноваженого суб'єкта судової влади та гарантій її реалізації. Актуальні загрози залежності діяльності ВРП від рішень органу законодавчої влади - Верховної Ради України свідчать про необхідність розвитку гарантій участі ВРП як представника інтересів судової влади у законодавчому процесі.

Необхідною умовою реалізації зовнішньої моделі організації процедур призначення судді на посаду є забезпечення прозорості діяльності уповноважених суб'єктів публічної влади, що означає оприлюднення рішень у конкретній справі - не тільки остаточного, але й найважливіших проміжних. Тому рішення ВРП щодо формування ВККС України мають розміщуватись на офіційній веб-сторінці ВРП. Іншою гарантією прозорості необхідно визначити надання ВРП кандидату на посаду судді інформації про стан розгляду його справи.

Зовнішня модель призначення судді на посаду передбачає участь уповноваженого органу судової влади, який організаційно перебуває поза межами



штатного розпису суду. Така модель передбачає наявність певних вимог щодо правових процедур призначення судді на посаду, серед яких - наявність правових засобів недопущення призначення судді на посаду за неправомірними мотивами, а також - будь-яких проявів дискримінації щодо кандидатів на посаду судді.

Розвиток адміністративно-правового регулювання процедур комплектування посад судів, призначення на посади та звільнення з посад у судах має відбуватись з урахуванням положень щодо адміністративно-правових гарантій якості діяльності працівників судів, що виділяються А.В. Шевченко (процедури оцінювання діяльності зазначених працівників: суддів, посадових осіб адміністративних посад суду, працівників апарату суду). Відповідні критерії оцінювання безпосередньо визначають посадові вимоги, що у свою чергу впливає на побудову процедур кадрового забезпечення діяльності судів.

Закріплений у ч. 2 ст. 80 Закону «Про судоустрій і статус суддів» строк, протягом якого Президент України має видати указ про призначення судді на посаду, не може бути визнаний ефективним запобіжником зволікання із виданням зазначеного акту. Призначення судді на посаду є актом реалізації Президентом України своєї конституційної функції - голова держави. Тому ефективні правові засоби знаходяться у площині предмету правового регулювання конституційного права, зокрема - у межах системи стримувань та противаг.

Національна модель побудови правових процедур комплектування адміністративних посад суду може бути охарактеризована як внутрішня, оскільки суб'єктом прийняття рішення про обрання на посаду є внутрішній орган - збори суддів відповідного суду. Активне реформування національної судової системи зумовлює швидкоплинні зміни у організації як внутрішньої роботи суду, так і - здійснення правосуддя. Тому реалізація саме внутрішньої моделі забезпечує належний кваліфікаційний рівень осіб, які займають відповідні адміністративні посади.

Наукова позиція О.В. Ул'яновської щодо поняття та ознак адміністративної посади у суді, поняття державно-службових відносин у суді узгоджується із чинним законодавством про судоустрій та практикою його застосування,

актуальними міжнародними стандартами організації та діяльності судової влади, а також - актуальними стратегічними рамковими документами у цій сфері, зокрема - Стратегією розвитку системи правосуддя та конституційного судочинства на 2021-2023 роки. Тому зазначені наукові положення окреслюють засади подальшого розвитку положень національного законодавства щодо адміністративних посад у суді.

З метою законодавчого забезпечення призначення на адміністративну посаду голови суду особи із належним рівнем ділових якостей необхідно законодавчо закріпити мінімальну тривалість стажу роботи на посаді судді відповідного суду як умову зайняття посади голови суду. У випадку відсутності у суді суддів, що відповідають такій вимозі питання про призначення голови суду має вирішуватись ВРП.

Об'єктивність прийняття кадрових рішень щодо проходження суддями публічної служби досягається за умови незалежності суб'єкта їх прийняття, зокрема від інших гілок державної влади. Елементом незалежності є наявність повноважень самостійно визначати правові процедури прийняття рішень. У цьому контексті однозначне та чітке визначення критеріїв доброчесності судді та кандидата на посаду судді у чинному законодавстві є не тільки запорукою усунення суб'єктивізму кадрових рішень, але й сприятиме формуванню належних правових процедур діяльності ВРП як уповноваженого суб'єкта судової влади.

Результати дослідження, які викладені у Розділі 3, відображено у наступних публікаціях автора: [39; 40; 42; 289].

## ВИСНОВКИ

Адміністративно-правові засади кадрового забезпечення діяльності судів необхідно розглядати як сукупність положень, базових для розкриття сутності адміністративно-правового регулювання відносин у сфері кадрового забезпечення, що відображають цілеспрямований характер діяльності уповноважених суб'єктів щодо здійснення кадрового забезпечення діяльності судів. Цілеспрямованість зазначеної діяльності виявляється у досягненні визначеної чинним законодавством мети, із використанням повноважень, урегульованих нормами адміністративного права, наявності принципів зазначеної діяльності, форм прийняття управлінських рішень та адміністративних процедура кадрового забезпечення.

Поняття «кадрове забезпечення» необхідно розуміти у широкому та вузькому значеннях. Широке значення розкрито у більшості наукових досліджень, присвячених проблемі кадрового забезпечення державного апарату, а також судів. Широке розуміння кадрового забезпечення діяльності судів передбачає охоплення цієї категорією усієї кадрової діяльності та її відповідних процедур, які здійснюються не тільки щодо суддів, але й щодо державних службовців, помічників суддів. За таким підходом кадрове забезпечення діяльності судів ототожнюється із поняттями «кадрова робота», «кадрові процедури». Вчені – дослідники проблеми кадрового забезпечення органів влади, єдині у підході до визначення категорії «кадрова політика» як такої, що має первинний, утворюючий характер щодо інших категорій, які стосуються кадрової діяльності і похідні від неї. При визначенні поняття «кадрове забезпечення діяльності судів» застосовано його вузький смисл, доцільність якого впливає з юридичного значення терміну «забезпечення», розмежування із категоріями «проходження служби», «службова кар'єра» (зміст яких охоплюється категорією «кадрове забезпечення» у її широкому значенні), врахування конституційно-правового статусу судів, а також відсутності протиріч із окремими думками науковців. Крім того, визнання адміністративно-правової природи діяльності щодо кадрового забезпечення дозволило назвати її адміністративною діяльністю.

Кадрове забезпечення діяльності судів доцільно визначити як урегульовану нормами адміністративного права адміністративну діяльність суб'єктів реалізації кадрової політики у сфері судочинства, спрямовану на забезпечення судів кадрами, вимоги до яких передбачені чинним законодавством про судоустрій і статус суддів, а також законодавством у сфері публічної служби, спроможними виконувати покладені на них функції та реалізувати компетенцію з метою забезпечення ефективності правосуддя та належної організації його здійснення. Поняття кадрового забезпечення діяльності судів у його адміністративно-правовому вимірі включає процедури комплектування посад публічної служби в судах, в тому числі призначення на посади, а також звільнення з публічної служби.

Публічну службу в судах доцільно визначити як професійну діяльність осіб, уповноважених щодо реалізації функції правосуддя, а також забезпечення реалізації цієї функції, які за своїми якостями відповідають встановленим чинним законодавством вимогам щодо зайняття посади судді або посади державної чи патронатної служби в судах, а також посад співробітників Служби судової охорони та отримують заробітну плату за рахунок бюджетних коштів.

До видів публічної служби в судах віднесені: суддівська служба (служба на посаді судді); адміністративна служба; патронатна служба; спеціалізована служба (служба на посадах співробітників Служби судової охорони, яка передбачає присвоєння спеціальних звань). Хоча організаційно Служба судової охорони не належить до суду, проте віднесення служби на посадах співробітників, які мають спеціальні звання, до видів публічної служби в судах впливає з врахування призначення функціонування Служби судової охорони, невід'ємного від функціонування суду.

Публічна служба в судах є складовою публічної служби в органах судової влади, до якої належить також служба на посадах у Вищій кваліфікаційній комісії суддів України, Вищій раді правосуддя, Національній школі суддів.

Публічна служба в судах характеризується такими ознаками: здійснюється тільки у межах судів та Служби судової охорони, що відрізняє її від інших видів публічної служби в органах державної виконавчої влади чи органах місцевого

самоврядування; характеризується спрямованістю на вирішення двох взаємопов'язаних завдань публічно-правового змісту: провідного і організаційно забезпечувального. Провідним завданням публічної служби в судах є реалізація основного завдання суду - «забезпечення дотримання (збереження) режиму законності й верховенства права у суспільстві» (за визначенням І.Є. Марочкіна). Організаційно-забезпечувальними та правоохоронними виступають завдання, спрямовані на створення умов та забезпечення виконання основного завдання; визначення на рівні Конституції України правових можливостей набуття статусу судді або реалізувати доступ до інших видів публічної служби; характеризується безпосереднім зв'язком публічної служби в судах із посадою в судах чи у Службі судової охорони; є професійною, що передбачає відповідність кандидату на посаду вимогам, передбаченим законодавством, норми якого регулюють відносини у сфері здійснення відповідних видів публічної служби; належність до громадянства України осіб, які займають посади у судах чи у Службі судової охорони; виникає на підставі індивідуального правового акту, яким закріплено факт набуття статусу службовця певного виду публічної служби; спрямована на реалізацію основної функції судів – «розв'язання правових конфліктів у режимі здійснення правосуддя» (за визначенням І.Є. Марочкіна) або забезпечення її реалізації (на посадах державної служби, патронатної служби чи посадах співробітників Служби судової охорони, які мають спеціальні звання); зміст і характер виконуваних завдань визначає обсяг повноважень службовців публічної служби, які закріплені на законодавчому рівні і виконуються на постійній основі; унормування законодавством щодо відповідних видів публічної служби особливостей у процедурах проходження служби певного виду, звільнення зі служби; поширення вимог антикорупційного законодавства; окремі категорії службовців публічної служби в судах реалізують не тільки публічно-службові, а й процесуальні повноваження, передбачені процесуальним законодавством у межах виконання функції правосуддя; посадові особи публічної служби отримують заробітну плату за рахунок бюджетних коштів, необхідну для належного виконання покладених на повноважень.

Вплив особливостей публічної служби в судах на кадрове забезпечення діяльності судів виявляється у: переліку суб'єктів, уповноважених здійснювати кадрове забезпечення; формах прийняття управлінських рішень щодо кадрового забезпечення; процедурах кадрового забезпечення, які поділено на: а) процедури кадрового забезпечення, що стосуються формування й функціонування суддівського корпусу; б) процедури щодо кадрового забезпечення судів державними службовцями та службовцями патронатної служби в апаратах судів; в) процедури кадрового забезпечення щодо формування корпусу співробітників Служби судової охорони, які мають спеціальні звання.

Врахування наукових поглядів вчених-дослідників проблем розвитку поглядів щодо сутності служби в державних органах та їх апаратах на посадах, пов'язаних із виконанням функцій держави (державна служба та її види, зокрема – адміністративна служба, а також в цілому публічна служба), зокрема таких, як Н.С. Панова, Л.Р. Біла-Тіунова, Р.З. Голобутовський, дозволяє віднести публічну службу на посадах державної служби в апараті суду до адміністративної служби.

Характеристика принципів кадрового забезпечення діяльності судів надається на основі систематизації актуальних наукових поглядів щодо сутності принципів адміністративного права: основа діалектики адміністративного права; положення, ідеї, вимоги, які відображають сутність сучасного адміністративного права; різні наукові підходи щодо універсальної теоретичної конструкції принципів, що відрізняються зокрема, сприйняттям предмету принципів адміністративного права. Головною ознакою принципів кадрового забезпечення діяльності судів визначено їх соціальну обумовленість, що означає їх походження з соціальних процесів у державі та суспільстві, які відобразились у напрямках актуальної реформи кадрового забезпечення діяльності судів та закріплені у відповідних стратегічних нормативних актах. Тому сутність принципів кадрового забезпечення діяльності судів охарактеризована як системоутворюючі, нормативно закріплені вимоги щодо вказаного забезпечення.

Принципи кадрового забезпечення діяльності судів можуть бути визначені й як соціально-правове явище, яке, будучи відтворене у правових вимогах, набуває

юридичного, загальнообов'язкового значення базових положень щодо визначення та функціонування системи кадрового забезпечення діяльності судів.

Здійснено систематизацію принципів кадрового забезпечення діяльності судів за критерієм виду публічної служби в судах: суддівської, адміністративної та мілітаризованої (Служба судових розпорядників та Служба судової охорони). Для кожного виду публічної служби в судах принципи відрізняються, що об'єктивно обумовлено їх специфікою. Разом з тим, слід вказати про доцільність встановлення спільними для усіх видів кадрового забезпечення публічної служби в судах наступних принципів: верховенство права, законність, відкритість і гласність, демократизм, патріотизм.

Доцільно виокремити загальні та специфічні ознаки суб'єкта кадрового забезпечення діяльності судів. До загальних ознак суб'єкта кадрового забезпечення діяльності судів слід віднести: за правовою природою є органом державної влади або посадовою особою органу державної влади; основним або факультативним завданням діяльності є забезпечення належного професійного рівня посадових осіб судів, забезпечення спроможності судів ефективно виконувати свої функції; джерелом фінансування діяльності є виключно кошти Державного бюджету України. До специфічних ознак суб'єкта кадрового забезпечення діяльності судів (відображають особливості їх правової природи, організації та діяльності) слід віднести наступні: кадрове забезпечення діяльності судів, як правило, не є основним напрямом діяльності (наприклад, серед завдань ВРП на першому місці визначено забезпечення незалежності судової влади, а на останньому - забезпечення формування корпусу суддів та додержання ними норм законодавства та професійної етики (ч. 1 ст. 1 Закону «Про Вищу раду правосуддя»)); значна кількість суб'єктів перебуває за межами суду (наприклад, ВРП, ВККС України, ДСА України, Президент України); значна кількість суб'єктів, що приймають рішення у колегіальному складі.

Суб'єктом кадрового забезпечення діяльності судів доцільно визначити уповноважений орган публічної влади, його посадову особу, діяльність яких

спрямована на забезпечення належного професійного рівня посадових осіб судів та спроможності судів ефективно виконувати свої завдання.

Суб'єктів кадрового забезпечення діяльності судів необхідно систематизувати за такими критеріями: здійснювані функції; положення по відношенню до суду; форма прийняття рішень. За першим критерієм доцільно виділити суб'єктів: кадрового забезпечення діяльності судів у адміністративно-правовому вимірі (комплектування посад суду, призначення на посаду, звільнення з посади); кадрового забезпечення діяльності судів у широкому сенсі (усі інші напрями кадрового забезпечення діяльності судів: планування кадрових потреб, розстановка кадрів, забезпечення мотивації службовців, супроводження проходження ними служби тощо). За другим критерієм доцільно виділити суб'єктів, що перебувають у межах штатного розпису суду (голова суду та його заступник, керівник апарату суду та його заступник, уповноважені підрозділи суду) та суб'єктів, що не входять до штатного розпису суду (Рада суддів України, ВККС України, ВРП, ДСА України тощо). За третім критерієм доцільно виділити суб'єктів, які видають: укази, накази, рішення, постанови, довідки, звіти, рекомендації тощо.

Акти суб'єктів кадрового забезпечення судів у адміністративно-правовому вимірі (комплектування посад судів, призначення на посади у судах та звільнення з посад) відповідають усім ознакам індивідуального (адміністративного) акта. Втім, специфіка судової влади та правовідносин кадрового забезпечення судів зумовлює їх особливості щодо: форми вираження (є виключно письмовими); юридичних наслідків (мають правоуповноважувальний характер); дії у часі (безстрокові); функцій правового регулювання (виключно регулятивний характер).

Необхідно законодавчо закріпити більш активну роль голови суду у комплектуванні посади керівника апарату суду. Так, за чинним законодавством наказ про призначення на посаду керівника апарату суду видається начальником територіального управління ДСА України (Головою ДСА України) за погодженням із головою відповідного суду. Натомість такий наказ має видаватись спільно із головою відповідного суду.



Процедури кадрового забезпечення діяльності судів у адміністративно-правовому вимірі (комплектування адміністративних посад у судах, обрання суддів на адміністративні посади та звільнення їх з адміністративних посад) відповідають усім ознакам адміністративної процедури: мають правовий характер; правовий статус сторін процедури визначений законодавством; рішення суб'єкта владних повноважень спрямоване на реалізацію суб'єктивних прав та законних інтересів тощо. Втім, особлива сфера їх реалізації (судова влада) зумовлює їх специфічні риси, до яких слід віднести: правовий статус особи, щодо якої вирішується питання (відповідність особи певним вимогам закону, наприклад на адміністративну посаду голови суду може бути обрано тільки суддю цього суду); переважно колегіальний порядок прийняття рішення суб'єктом реалізації адміністративної процедури; зовнішня спрямованість процедур.

Адміністративні процедури кадрового забезпечення діяльності судів у адміністративно-правовому вимірі доцільно поділяти за критеріями: місця посад, на забезпечення яких спрямовані адміністративні процедури, у штатному розписі суду; складових проходження державної служби у суді. За першим критерієм необхідно розрізняти адміністративні процедури забезпечення наступних посад: посада судді; адміністративні посади суду (голова суду та його заступник); посади апарату суду (керівник апарату суду та його заступник, а також працівник апарату суду). За другим критерієм необхідно виділяти адміністративні процедури: комплектування посад у суді; призначення на посаду; звільнення з посади.

Актуальні міжнародні стандарти кадрового забезпечення діяльності судів базуються на визнанні його системного характеру: наявність елементів (напрями кадрового забезпечення); наявність зв'язків між напрямками кадрового забезпечення конкретних категорій посад суду (як вертикального, так і горизонтального характеру); єдина цільова спрямованість - досягнення функціональної спроможності судової влади; інтегрованість системи кадрового забезпечення діяльності судів у систему кадрового забезпечення діяльності судової влади як систему вищого рівня.

За критерієм об'єкта впливу перспективними до імплементації сферами світового досвіду кадрового забезпечення діяльності судів варто визначити: загальні положення щодо кадрового забезпечення діяльності судів; кадрове забезпечення діяльності судів у адміністративно-правовому розумінні (комплектування посад суду, призначення на посади та звільнення з посад); щодо кадрового забезпечення діяльності судів у широкому розумінні. У першому контексті варто вказати на стандарти прозорості діяльності органів судової влади загалом та органів, які здійснюють кадрове забезпечення діяльності судової влади зокрема, а також - на стандарти чіткості та об'єктивності критеріїв прийняття кадрових рішень. У другому контексті варто вказати на стандарти комплектування посад у судах (посади судді, адміністративні посади, а також посади апарату суду). Такі стандарти стосуються як посадових вимог, так і відповідних правових процедур. У третьому контексті варто визначити стандарти процедур прийняття кадрових рішень щодо просування судді по службі. Розуміння міжнародних стандартів діяльності судової влади як усталених практик реалізації засад її діяльності дозволяє вказати на такий стандарт, як системний характер кадрового забезпечення діяльності судів.

Необхідно доповнити категорію верховенства права як принципу кадрового забезпечення діяльності судів наступними вимогами: глибокий зв'язок адміністративно-правових положень із міжнародними зобов'язаннями України, у першу чергу – зобов'язаннями щодо забезпечення прав людини; якість правового регулювання кадрового забезпечення діяльності судів в умовах надзвичайного стану; розвиток гарантій законності діяльності щодо кадрового забезпечення діяльності судів у випадках, коли здійснення відповідних функцій покладено на приватних суб'єктів, але їх рішення можуть мати наслідки, подібні до наслідків рішень суб'єктів публічної влади (наприклад, обслуговування та використання комп'ютерних мереж).

Однією з форм просування судді по службі є зайняття ним посади у суді вищого рівня. Водночас, у чинному законодавстві не закріплюються відповідні процедури. Актуальна процедура призначення судді на посаду не містить достатніх

гарантій участі у ній діючого судді в умовах значного навантаження на суддів, не враховує наявність у кандидата значного досвіду роботи на посаді судді, а також - різницю у рівні суду, де суддя здійснює правосуддя та суду, де він претендує на зайняття посади. Тому актуальним є закріплення у Законі «Про Вищу раду правосуддя» окремої процедури призначення діючого судді на посаду у суді вищого рівня, а також - повноважень ВРП у зв'язку із просуванням судді по службі.

Актуальними чинниками вдосконалення адміністративного законодавства щодо кадрового забезпечення діяльності судів необхідно визначити: недосконалість системи стримувань та противаг, зокрема проблеми визначення місця у ній суб'єктів судової влади та правових засобів її представництва; розвиток адміністративно-правових гарантій верховенства права як принципу діяльності щодо кадрового забезпечення діяльності судів; необхідність забезпечення системного характеру адміністративно-правового регулювання; недостатня укомплектованість судів кадрами.

Напрями розвитку адміністративно-правового регулювання кадрового забезпечення діяльності судів необхідно систематизувати за критерієм сфери їх впливу: оптимізація загальних положень щодо кадрового забезпечення діяльності судів; оптимізація кадрового забезпечення діяльності судів у вузькому або у широкому сенсі. До перших варто віднести: деталізацію процедурної форми діяльності суб'єктів кадрового забезпечення, зокрема - ВККС України. До других варто віднести: розвиток правових гарантій своєчасного прийняття Президентом України рішень щодо призначення на посаду судді; розвиток правових процедур комплектування адміністративних посад суду та правових процедур призначення на ці посади; вдосконалення правового регулювання розстановки кадрів у судах, зокрема уникнення виконання судьями функцій, не пов'язаних із здійсненням судівництва (таких, як перевірка факту зарахування сплаченого судового збору до спеціального фонду Державного бюджету України перед відкриттям чи порушенням провадження у справі); адміністративно-правове регулювання фінансового забезпечення діяльності працівників апарату суду (уточнення критеріїв визначення розміру матеріального забезпечення, розвиток

адміністративно-правових гарантій підвищення кваліфікації працівників апарату суду, в тому числі Верховного Суду); розвиток адміністративно-правових гарантій підвищення кваліфікації суддів Верховного Суду

З метою приведення змісту п. 6.2 Положення про порядок обрання на посаду та звільнення з посади голови, першого заступника, заступників голови і голів судових палат апеляційного суду у відповідність до змісту ч. 4 ст. 20 Закону «Про судоустрій і статус суддів», а також - до характеру компетенції органів суддівського самоврядування (зокрема - зборів суддів апеляційного суду та Ради суддів України) необхідно внести до нього зміни, виклавши його в такій редакції: «За ініціативою однієї третини складу працюючих суддів відповідного апеляційного суду збори суддів цього апеляційного суду розглядають і вирішують питання про припинення повноважень голови, першого заступника, заступників голови і голів судових палат цього апеляційного суду.».

З метою визначення у Законі «Про судоустрій і статус суддів» суб'єкта прийняття рішення про дострокове звільнення з адміністративної посади необхідно внести зміни до ч. 4 ст. 20 вказаного Закону, доповнивши її після слів «... достроково звільнені з посади» словами «зборами суддів».

З метою забезпечення прозорості процедури призначення на посаду члена ВККС України доцільно внести зміни до ст. 95 Закону «Про судоустрій і статус суддів» доповнивши її частиною 18-1, яку викласти у такій редакції: «Рішення Конкурсної комісії про рекомендацію Вищій раді правосуддя кандидатів на посаду члена Вищої кваліфікаційної комісії суддів України публікується на офіційному сайті Вищої ради правосуддя у день його винесення».

З метою забезпечення пропорційного представництва судової влади у складі членів ВККС України шляхом визначення обов'язкової частки суддів у складі ВККС України необхідно внести зміни до ч. 4 ст. 92 Закону «Про судоустрій і статус суддів», доповнивши абз. 1 ч. 4 ст. 92 зазначеного Закону словами: «Склад є повноважним за умови, якщо не менше половини його членів мають статус судді або судді у відставці».

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

1. Авер'янов В. Адміністративне право України: доктринальні аспекти реформування. *Право України*. 1988. № 8. С. 9–10.
2. Адміністративна процедура: навч. посіб./[І.В. Бойко, О.Т. Зима, О.М. Соловйова, А.М. Школик]; за заг.ред. І.В. Бойко. Харків: Право, 2019. 206с.
3. Адміністративна процедура та адміністративні послуги. Зарубіжний досвід і пропозиції для України / [авт.-упоряд. В. П. Тимошук]. Київ : Факт, 2003. 496 с.
4. Адміністративне право : підручник / [Ю. П. Битяк (кер. авт. кол.), І. М. Балакарева, І. В. Бойко та ін.] ; за заг. ред. Ю. П. Битяка. Харків : Право, 2020. 392 с.
5. Адміністративне право України : підручник / за ред. Т. О. Коломоєць. Київ : Істина, 2012. 528 с.
6. Адміністративне право України. Академічний курс : підручник : у 2 т. / [голов. редкол.: В. Б. Авер'янов та ін.]. Київ : Юрид. думка, 2007. Т. 1. Загальна частина. 2007. 592 с.
7. Адміністративне право України. Повний курс : підручник / В. Галуцько, П. Діхтієвський, О. Кузьменко, С. Стеценко. Херсон : ОЛДІ-ПЛЮС, 2018. 446 с.
8. Адміністративне право України. Повний курс : підручник / за ред. В. Галуцька, О. Правоторової. Київ : Академія адміністративно-правових наук, 2020. 466 с.
9. Алейніков Г. Організація судів та зв'язки з громадськістю. *Європейські та міжнародні стандарти у сфері судочинства*. Київ, 2015. С. 214–215.
10. Алімов Р. С. Процедури в адміністративному праві України: теорія і практика : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Донецьк, 2002. 171 с. URL: <https://cutt.ly/TUjuczy>.
11. Бабінська А. В. Кадрове забезпечення органів прокуратури України: адміністративно-правовий аспект : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Київ, 2021. 19 с.

12. Баркар Д. Судова реформа Зеленського. Як зміниться правосуддя України? *Радіо Свобода* : [сайт]. URL: <https://www.radiosvoboda.org/a/sudova-reforma-zelensko-ho-yak-zminytsya-pravosuddya/31167879.html>.

13. Басова Ю. Ю. Теоретико-правовий аналіз поняття «адміністративна процедура». *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. Серія : Юриспруденція. 2014. № 11, Т. 1. С. 121–123.

14. Біла В. Р. Адміністративна процедура як нормативна модель процесуальних правовідносин. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія : Право. 2015. Вип. 30, Т. 2. С. 12–15.

15. Біла-Тіунова Л. Р. Державна служба. *Велика українська юридична енциклопедія* : у 20 т. Харків : Право, 2020. Т. 5. Адміністративне право / [редкол.: Ю. П. Битяк (голова) та ін.] ; Нац. акад. прав. наук України ; Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України ; Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. С. 264–266.

16. Біла-Тіунова Л. Р. Науково-практичний коментар до Закону України «Про державну службу». Одеса : Фенікс, 2020. 628 с.

17. Біла-Тіунова Л. Р. Службова кар'єра в Україні : монографія. Одеса : Фенікс, 2011. 540 с.

18. Бойко В. П. Роль і місце державної судової адміністрації України в забезпеченні діяльності місцевих судів: адміністративно-правові аспекти. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2016. № 1–1. С. 237–242.

19. Бондаренко Б. Д. Закономірності як предмет загальної теорії права : монографія. Київ : Дакор, 2020. 266 с.

20. Бондаренко О. С. Адміністративно-правовий статус судді як основного носія судової влади в Україні. *Правові засади функціонування публічної влади щодо забезпечення інтелектуального розвитку та безпеки суспільства* : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Суми, 19–20 трав. 2016 р.) / [редкол.: А. М. Куліш, М. М. Бурбика, О. М. Рєзнік та ін.] ; СумДУ. Суми, 2016. С. 160–163.

21. Борко А. Адміністративно-правове забезпечення функціонування судової системи України. *Публічне право*. 2013. № 2 (10). С. 71–77.

22. Борко А. Л. Адміністративно-правове забезпечення функціонування судової системи України : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.07. Харків, 2014. 40 с.

23. Борко А. Л. Підстави і порядок звільнення судді з посади як гарантія незалежності суддів. *Право і безпека*. 2013. № 3 (50). С. 21–26.

24. Братель С. Г. Класифікація адміністративних процедур. *Наукові праці Національного університету «Одеська юридична академія»* : [сайт]. URL: <http://naukovipraci.nuoua.od.ua/arhiv/tom14/23.pdf>.

25. Братель С. Г. Поняття та ознаки адміністративних процедур. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Серія : Юридичні науки. 2014. Т. 2, Вип. 1. С. 66–69.

26. Бринцев В. Д. Стандарти правової держави: втілення у національну модель організаційного забезпечення судової влади : монографія. Харків : Право, 2010. 464 с.

27. Будзинський М. П. Принципи адміністративно-правового регулювання у сфері кадрового забезпечення Національної поліції України. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2019. Вип. 3, Т. 1. С. 88–95.

28. Бутенко В. І. Особливості реалізації процесуальної правосуб'єктності адміністративного суду. *Firearticles: только лучшие статьи* : [сайт]. URL: <http://firearticles.com/pravo/168-osoblivosti-realizaciyi-procesualnoyi-pravosubyektnosti-administrativnogo-sudu-butenko-v-i.html>.

29. Бюджет Феміди – 2020: чи врахували пропозиції ДСА щодо видатків на оплату праці в судах. *Судебно-юридическая газета*. 2019. 6 ноября. URL: <https://sud.ua/ru/news/publication/154035-byudzhzet-femidi-2020-chi-vrakhuvali-propozitsiyi-dsa-schodo-vidatkiv-na-oplatu-pratsi-v-sudakh>.

30. Бюджетний кодекс України : Закон України від 08 лип. 2010 р. № 2456-VI. *Офіційний вісник України*. 2010. № 59. Ст. 2047.

31. В апеляційних судах немає більше половини суддів: чим це загрожує розгляду справ громадян, СТАТИСТИКА. *Судебно-юридическая газета*. 2021. 7 ноября. URL: <https://sud.ua/ru/news/publication/216102-v-apelyatsiynikh-sudakh>.

nemaye-bilshe-polovini-suddiv-chim-tse-zagrozhuye-rozglyadu-sprav-gromadyan-statistika.

32. Велика українська енциклопедія. Тематичний реєстр гасел з напрямку «Юридичні науки» / [уклад. : В. Л. Бабка, М. М. Шумило] ; за ред. д-ра іст. наук, проф. А. М. Киридон. Київ : Енцикл. вид., 2017. 152 с.

33. Велика українська юридична енциклопедія : у 20 т. Харків : Право, 2017. Т. 3. Загальна теорія права / [редкол. : О. В. Петришин (голова) та ін.]. 952 с.

34. Велика українська юридична енциклопедія : у 20 т. Харків : Право, 2020. Т. 5. Адміністративне право / [редкол.: Ю. П. Битяк (голова) та ін.] ; Нац. акад. прав. наук України ; Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України ; Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. 960 с.

35. Велика українська юридична енциклопедія : у 20 т. Харків : Право, 2020. Т. 19. Кримінальний процес, судоустрій, прокуратура та адвокатура / [редкол. : В. Т. Нор (голова) та ін.]. 1005 с.

36. Великий енциклопедичний юридичний словник / за ред. Ю. С. Шемшученка. [2-ге вид., переробл. і доповн.]. Київ : Юридична думка, 2012. 1020 с.

37. Великий тлумачний словник сучасної української мови / [уклад. та голов. ред. В. Т. Бусел]. Київ ; Ірпінь : Перун, 2005. 1728 с.

38. Верховний Суд у цифрах і фактах за 2020 рік. *Верховний Суд. Судова влада України* : [сайт]. URL: [https://supreme.court.gov.ua/supreme/pokazniki-diyalnosti/zvit\\_vs/](https://supreme.court.gov.ua/supreme/pokazniki-diyalnosti/zvit_vs/).

39. Виноградова А. І. Вдосконалення правового регулювання діяльності ВККС України як напрям оптимізації кадрового забезпечення діяльності судів. *Актуальні питання реформування правової системи в сучасному суспільстві* : наук.-практ. конф. (м. Львів, 01–02 квіт. 2022). Херсон, 2022. С. 87–89.

40. Виноградова А. І. Гарантії прав судді при проходженні ним суддівської служби: окремі проблемні питання. *INTERNATIONAL SCIENTIFIC INNOVATIONS IN HUMAN LIFE* : XII Междунар. науч.-практ. конф. (8–10 июня 2022 г. Манчестер, Великобритания). Манчестер, 2022. С. 926–929.



41. Виноградова А. І. До питання визначення сутності публічної служби у судах. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2021. Вип. 6 (41). С. 55–59.
42. Виноградова А. І. Оптимізація кадрового забезпечення судів. *Юридичний вісник*. 2020. № 55, Т. 2. С. 68–74. URL: <http://jrn1.nau.edu.ua/index.php/UV/article/view/14777>.
43. Виноградова А. І. Поняття кадрового забезпечення діяльності судів у науковій думці. *Innovations and prospects of world science : The 6th International scientific and practical conference*. (February 2–4, 2022). Perfect Publishing, Vancouver, Canada, 2022. С. 1046–1049.
44. Виноградова А. І. Поняття та система принципів кадрового забезпечення діяльності судів в Україні у вимірі адміністративно-правових основ його здійснення. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2021. Вип. 6. С. 83–89.
45. Виноградова А. І. Система процедур кадрового забезпечення діяльності судів в адміністративно-правовому вимірі. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. Серія : Юриспруденція. 2021. № 54, Т. 1. С. 78–81.
46. Sopilko, I., Timush, D., Vynohradova, A., Zubko, Y., & Gordieiev, V. (2022). Guarantees of an independent tribunal in administrative proceedings in the context of the implementation of the human right to a fair trial: Garantías de un tribunal independiente en los procedimientos administrativos en el contexto de la implementación del derecho humano a un juicio justo. *Political Questions*, 40(74), 456-473. <https://doi.org/10.46398/cuestpol.4074.25>
47. Висновок № 1 (2001) Консультативної ради європейських суддів для Комітету міністрів Ради Європи про стандарти незалежності судових органів та незмінюваність суддів : прийнято 01 січ. 2001 р. *ІПС ЛІГА:ЗАКОН* : [сайт]. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/view/MU01269?an=1>.
48. Висновок № 18 (2015) Консультативної ради європейських суддів «Позиція судової влади та її відносини з іншими гілками державної влади в умовах сучасної демократії» : прийнято 16 жовт. 2015 р. URL: [https://dsa.court.gov.ua/userfiles/vusn\\_18\\_kr.pdf](https://dsa.court.gov.ua/userfiles/vusn_18_kr.pdf).

49. Висновок № 3 (2002) Консультативної ради європейських суддів до уваги Комітету Міністрів Ради Європи щодо принципів та правил, які регулюють професійну поведінку суддів, зокрема, питання етики, несумісної поведінки та безсторонності : прийнято 19 листоп. 2002 р. *ІПС ЛІГА:ЗАКОН* : [сайт]. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/MU02286>

50. Висновок № 803/2015 щодо запропонованих змін до Конституції України в частині правосуддя відповідно до редакції, затвердженої Конституційною комісією 4 вересня 2015 року : прийнято 26 жовт. 2015 р. *ІПС ЛІГА:ЗАКОН* : [сайт]. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/view/MU15080?an=2> .

51. Вишневський М. В. Адміністративно-правове регулювання діяльності апарату суду в Україні : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Київ, 2019. 21 с.

52. ВРП: Без визначення критеріїв доброчесності будь-які оцінки будуть суб'єктивними. *Вища рада правосуддя* : [сайт]. URL: <https://hcj.gov.ua/news/vrp-bez-vyznachennya-kryteriyiv-dobrochesnosti-bud-yaki-ocinky-budut-subyektivnymy>.

53. Голобутовський Р. З. Адміністративно-правові засади публічної служби в судах : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.07. Запоріжжя, 2020. 485 с.

54. Голобутовський Р. З. Суддя як суб'єкт дисциплінарного провадження : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Київ, 2012. 20 с.

55. Голоднова Т. С. Контроль як гарантія законності управління майном військових формувань в Україні: адміністративно-правові засади : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Ірпінь, 2017. 239 с.

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

57. Господарський процесуальний кодекс України : Закон України від 06 листоп. 1991 р. № 1798-ХІІ. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 6. Ст. 56.

58. Губерська Н. Л. Стадії адміністративних процедур: поняття й види. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія : Право. 2015. Вип. 30, Т. 2. С. 28–31.

59. Декаленко В. С. Адміністративно-правове забезпечення формування кадрів для судів України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Ірпінь, 2017. 23 с.

60. Декаленко В. С. Адміністративно-правове забезпечення формування кадрів для судів України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Ірпінь, 2017. 149 с.

61. Декларація щодо принципів незалежності судової влади : прийнята Конференцією голів верховних судів країн Центральної та Східної Європи від 14 жовт. 2015 р. *ІПС ЛІГА:ЗАКОН* : [сайт]. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/view/MU15093?an=2>.

62. Деякі питання реформування державного управління України : розпорядження Кабінету Міністрів України від 21 лип. 2021 р. № 831-р. *Офіційний вісник України*. 2021. № 61. Ст. 3842.

63. Додаткова угода № 1 між Урядом України та Європейською Комісією, що діє від імені Європейського Союзу, про внесення змін до Угоди про фінансування програми «Підтримка реформ з розвитку верховенства права в Україні (ПРАВО)» (ENI/2016/039-835 & ENI/2020/042-827) : підписана 02 верес. 2020 р. *Офіційний вісник України*. 2021. № 16. Ст. 642.

64. Докаленко В. В. Теоретичні підходи до визначення інститутів громадянського суспільства як суб'єктів публічного управління. *Інвестиції: практика та досвід*. 2020. № 21–22. С. 154–160.

65. Дубина Н. А. Адміністративно-правове регулювання кадрового забезпечення органів внутрішніх справ України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Харків, 2012. 13 с.

66. Дудченко А. Ю. Правовий статус осіб, які займають адміністративні посади в судовій системі України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.10. Харків, 2013. 20 с.

67. Євдокімов П. В. Адміністративно-правове регулювання реалізації кадрового забезпечення в органах публічної адміністрації в Україні : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Запоріжжя, 2020. 237 с.

68. Європейська комісія «За демократію через право» (Венеційська комісія). Мірило правовладдя. Коментар. Глосарій / [пер. з англ. С. Головатого]. Київ : Ваіте, 2017. 168 с. URL: [https://newjustice.org.ua/wp-content/uploads/2017/09/Rule\\_of\\_Law\\_Checklist\\_UKR.pdf](https://newjustice.org.ua/wp-content/uploads/2017/09/Rule_of_Law_Checklist_UKR.pdf).

69. Європейські та міжнародні стандарти у сфері судочинства. Київ, 2015. 708 с.

70. Звернення зборів суддів Верховного Суду України до Ради суддів України про скликання позачергового з'їзду суддів України : звернення Верховного Суду України від 6 серп. 2018 р. № 1-901/1/8-18. *ІПС ЛІГА:ЗАКОН* : [сайт]. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/view/VSS00223?an=1>.

71. Із початку року ВРП внесла Президентові України подання про призначення 86 суддів. *Вища рада правосуддя* : [сайт]. URL: <https://hcj.gov.ua/news/iz-pochatku-roku-vrp-vnesla-prezydentovi-ukrayiny-podannya-pro-pryznachennya-86-suddiv>.

72. Іноземцева К. О. Кадрова політика в системі судоустрою як основа якісного правосуддя. *Правові новели*. 2019. № 8. С. 76–81.

73. Іноземцева К. О. Організаційно-правові засади кадрового забезпечення судової системи України : дис. ... д-ра філософії : 081. Суми, 2021. 248 с.

74. Інформаційно-аналітичний звіт про діяльність Вищої ради правосуддя у 2020 році. *Вища рада правосуддя* : [сайт]. URL: [https://hcj.gov.ua/sites/default/files/field/file/analiz\\_za\\_2020\\_rik.pdf](https://hcj.gov.ua/sites/default/files/field/file/analiz_za_2020_rik.pdf).

75. Інформація про діяльність Державної судової адміністрації України у 2017 році. *Судова влада України. Державна судова адміністрація України* : [сайт]. URL: [https://dsa.court.gov.ua/dsa/pokazniki-diyalnosti/zwit\\_dsa/](https://dsa.court.gov.ua/dsa/pokazniki-diyalnosti/zwit_dsa/).

76. Інформація про діяльність Державної судової адміністрації України щодо питань організаційно-матеріального забезпечення діяльності судів у 2020 році.

*Судова влада України. Державна судова адміністрація України* : [сайт]. URL: [https://dsa.court.gov.ua/dsa/pokazniki-diyalnosti/zwit\\_dsa/](https://dsa.court.gov.ua/dsa/pokazniki-diyalnosti/zwit_dsa/).

77. Інформація про результати діяльності Вищої ради правосуддя за 2017 рік. *Вища рада правосуддя* : [сайт]. URL: <https://hcj.gov.ua/statistics/informaciya-pro-rezultaty-diyalnosti-vyshchoyi-rady-pravosuddya-za-2017-rik>.

78. Інформація про результати діяльності Вищої ради правосуддя за 2018 рік. *Вища рада правосуддя* : [сайт]. URL: <https://hcj.gov.ua/statistics/informaciya-pro-rezultaty-diyalnosti-vyshchoyi-rady-pravosuddya-za-2018-rik>.

79. Інформація щодо питань організаційно-матеріального забезпечення діяльності судів відповідної спеціалізації. *Судова влада України. Державна судова адміністрація України* : [сайт]. URL: [https://dsa.court.gov.ua/dsa/pokazniki-diyalnosti/zwit\\_dsa/](https://dsa.court.gov.ua/dsa/pokazniki-diyalnosti/zwit_dsa/).

80. Кагановська Т. Є. Адміністративно-правові засади кадрового забезпечення державного управління в Україні : авт. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.07. Київ, 2012. 37 с.

81. Кагановська Т. Є. Адміністративно-правові засади кадрового забезпечення державного управління в Україні : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.07. Київ, 2012. 424 с.

82. Кириченко Ю. М. Адміністративно-правові засади діяльності органів місцевого самоврядування в Україні : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.07. Харків, 2019. 44 с.

83. Ківалов С. В., Біла-Тіунова Л. Р. Публічна служба в Україні : підручник. [2-ге вид.]. Одеса : Фенікс, 2011. 688 с.

84. Ковалів М. В. Основи управління в органах внутрішніх справ України : навч.-практ. посіб. Львів : Львів. держ. ун-т внутр. справ, 2010. 340 с.

85. Кодекс адміністративного судочинства України : Закон України від 06 лип. 2005 р. № 2747-IV. *Офіційний вісник України*. 2005. № 32. Ст. 1918.

86. Колпаков В. К. Адміністративне право України : підручник. Київ : Юрінком Інтер, 1999. 736 с.

87. Конвенція Організації Об'єднаних Націй проти корупції : підписана 31 жовт. 2003 р. *Офіційний вісник України*. 2010. № 10. Ст. 506.
88. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод : підписана 04 листоп. 1950 р. *Офіційний вісник України*. 2006. № 32. Ст. 2371.
89. Конституційне право України : підручник / за ред. М. О. Баймуратова. Київ : Правова єдність, 2009. 1008 с.
90. Конституція України : наук.-практ. коментар / за ред. В. Я. Тація, О. В. Петришина, Ю. Г. Барабаша [та ін.]. Харків : Право, 2011. 1128 с.
91. Конституція України : прийнята 28 черв. 1996 р. № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
92. Красноборов О. В. Адміністративно-правові засади діяльності Державної судової адміністрації України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Харків, 2010. 209 с.
93. Кримінальний процесуальний кодекс України : Закон України від 13 квіт. 2012 р. № 4651-VI. *Офіційний вісник України*. 2012. № 37. Ст. 1370.
94. Кто всем голова? Висновок № 19 (2016) Консультативної ради європейських суддів «Про роль голів судів» : прийнято 10 листоп. 2016 р. № 19. *Закон і Бізнес*. 2016. 10–16 грудня (№ 50). URL: [https://zib.com.ua/ru/126746-v\\_sovete\\_evropi\\_dali\\_zaklyuchenie\\_o\\_rol\\_i\\_glav\\_sudov\\_dokument.html](https://zib.com.ua/ru/126746-v_sovete_evropi_dali_zaklyuchenie_o_rol_i_glav_sudov_dokument.html)
95. Кулібаба А. Поняття доброчесності як ключовий критерій у процесі добору на посаду суддів. *Підприємництво, господарство і право*. 2018. № 2. С. 212–217. URL: <http://pgp-journal.kiev.ua/archive/2018/2/39.pdf>.
96. Курс адміністративного права України : підручник / [В. К. Колпаков, О. В. Кузьменко, І. Д. Пастух та ін.] ; за ред. В. В. Коваленка. Київ : Юрінком Інтер, 2012. 808 с.
97. Лагнюк О. М. Кадрове забезпечення судів загальної юрисдикції: адміністративно-правовий аспект : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Київ, 2015. 20 с. URL: <https://cutt.ly/PRDgIG0>.

98. Лагнюк О. М. Кадрове забезпечення судів загальної юрисдикції: адміністративно-правовий аспект : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Київ, 2014. 229 с. URL: <https://cutt.ly/cRDkEcG>.

99. Лагода О. С. Адміністративна процедура: теорія і практика застосування : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Ірпінь, 2007. 189 с.

100. Лаптев С. С. Адміністративно-правовий статус судді адміністративного суду : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Київ, 2014. 20 с.

101. Личенко І. О. Адміністративно-правові засади публічного управління в Україні. *Журнал східноєвропейського права*. 2020. № 78. С. 37–44.

102. Мандюк О. О. Індивідуальні адміністративні акти: теорія і практика застосування : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Львів, 2017. 21 с.

103. Мащук В. Ю. Адміністративно-правове забезпечення функціонування апаратів судів загальної юрисдикції : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Дніпропетровськ, 2014. 218 с.

104. Мащук В. Ю. Види адміністративних процедур: критерії класифікації. *Адміністративне право і процес*. 2014. № 1 (7). С. 60–67.

105. Меденцев М. А. Адміністративно-правовий статус суддів в Україні : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Київ, 2020. 231 с.

106. Мельник М. Г. Зміст категорії «кадрове забезпечення» щодо діяльності судів: теоретичні підходи до визначення. *Вісник Вищої ради юстиції*. 2011. № 2 (6). С. 6–13.

107. Мельник М. Г. Кадрове забезпечення діяльності судів: теорія, практика, світовий досвід здійснення : монографія / Нац. ун-т «Одес. юрид. акад.». Львів : Ліга-прес, 2012. 268 с.

108. Мельник М. Г. Про спеціальну дисциплінарну відповідальність суддів: *Вісник Вищої кваліфікаційної комісії суддів України*. Серія : Право та державне управління. 2012. № 1. С. 79–82.

109. Меморандум про взаєморозуміння між Україною як Позичальником та Європейським Союзом як Кредитором : підписаний від 23 лип. 2020 р. *ІПС*

*ЛІГА:ЗАКОН* : [сайт]. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/view/MU20021?an=105>.

110. Меморандум про взаєморозуміння між Урядом України та Урядом Сполучених Штатів Америки щодо основних напрямів та цілей програми допомоги з боку Агентства США з міжнародного розвитку у 2012 році : підписаний 03 серп. 2012 р. *Офіційний вісник України*. 2012. № 74. Ст. 3019.

111. Меморандум про співробітництво між Верховним Судом України та Координатором проектів ОБСЄ в Україні : підписаний 24 лип. 2014 р. *ІПС ЛІГА:ЗАКОН* : [сайт]. URL: [https://ips.ligazakon.net/document/view/MU14189?an=2&is\\_no\\_morph=false&listen\\_star=true](https://ips.ligazakon.net/document/view/MU14189?an=2&is_no_morph=false&listen_star=true).

112. Методологія перевірки доброчесності суддів та формування профайлів суддів. *ЧЕСНО. Фільтруй суд!* : [сайт]. URL: <https://chesnosud.org/metodologiya-perevirky-dobrochesnosti-suddiv-ta-formuvannya-profajliv-suddiv/>.

113. Миколенко О. І. Теорія адміністративного процедурного права : монографія. Харків : Бурун Книга, 2010. 336 с.

114. Мищак І. Діяльність Вищої ради правосуддя як основа оновлення системи судочинства в Україні. *Конституційний процес в Україні: політико-правові аспекти*. 2021. № 3 (83). С. 3–8.

115. Міжнародні стандарти у сфері судочинства. Київ : Істина, 2010. 488 с.

116. Монреальська універсальна декларація про незалежність правосуддя : прийнята 01 січ. 1983 р. *ІПС ЛІГА:ЗАКОН* : [сайт]. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/view/MU83323?an=2>.

117. Москвич Л. М. Ефективність судової системи: концептуальний аналіз : монографія. Харків : ФІНН, 2011. 384 с.

118. Москвич Л. М. Напрями оптимізації судоустрою України. *Вісник Верховного Суду України*. 2011. № 4. С. 25–31.

119. Музичук Е. О. Адміністративно-правові засади кадрового забезпечення Національної поліції України. *Адміністративне право та процес: актуальні проблеми та шляхи вирішення* : тези доп. учасників наук.-практ. семінару, (Харків,



21 лют. 2020 р.). Харків, 2020. С. 78–80. URL: [https://library.pp-ss.pro/index.php/ndippsn\\_20200221/article/view/muzychuk](https://library.pp-ss.pro/index.php/ndippsn_20200221/article/view/muzychuk).

120. Мурашин Г. О. Статус суддів – європейські стандарти. *Правова держава* : щорічник наук. праць Ін-ту держави і права ім. В. М. Корецького НАН України. Київ, 2000. Вип. 11. С. 185–189.

121. Нагаєв В. М. Публічне адміністрування : електрон. навч. посіб. Харків : ХНАУ, 2018. 278 с.

122. Національний репозитарій академічних текстів : [сайт]. URL: <https://cutt.ly/bQZ6kYF>.

123. Николина К. В. Юридична процедура: поняття, ознаки, види, місце в системі правових категорій : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01. Київ, 2011. 19 с. URL: <http://mydisser.com/en/catalog/view/6/343/7969.html>.

124. Новим головою Верховного Суду обрано секретаря Великої палати Всеволода Князева. *Інтерфакс-Україна* : [сайт]. URL: <https://ua.interfax.com.ua/news/general/775016.html>.

125. Нужно упростить процедуры отбора судей, – глава Верховного Суда Всеволод Князев, ВИДЕО. *Судебно-юридическая газета* : [сайт]. URL: <https://sud.ua/ru/news/publication/223102-nuzhno-uprostit-protsedury-otbora-sudey-glava-verkhovnogo-suda-vsevolod-knyazev-video>.

126. Обрусна С. Ю. Адміністративно-правові засади реформування судової системи України : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.07. Харків, 2011. 430 с.

127. Обрусна С. Ю. Поняття судового управління: проблеми дефініції. *Право і безпека*. 2010. № 2 (34). С. 42–46.

128. Овчаренко О. М. Теоретико-прикладні проблеми інституту юридичної відповідальності судді : монографія. Харків : Юрайт, 2017. 624 с.

129. Організація судових та правоохоронних органів : підручник / за ред. І. Є. Марочкіна. Харків : Право, 2013. 448 с.

130. Основні принципи незалежності судових органів : схв. резолюціями ГА ООН від 29 листоп. 1985 р. № 40/32 та від 13 груд. 1985 р. № 40/146. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_201#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_201#Text)

131. Панова Н. С. Концепт державної адміністративної служби України : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.07. Одеса, 2021. 442 с.
132. Погляд адвоката: Незалежність судової влади під загрозою. *Вища рада правосуддя* : [сайт]. URL: <https://pravo.ua/pohliad-advokata-nezalezhnist-sudovoi-vlady-pid-zahrozoiu/>.
133. Положення про підготовку та періодичне навчання суддів у Національній школі суддів України : наказ Національної школи суддів України від 06 черв. 2017 р. № 26. *Національна школа суддів України* : [сайт]. URL: <https://cutt.ly/vG2OpLf>.
134. Положення про порядок обрання на посаду та звільнення з посади голови, першого заступника, заступників голови і голів судових палат апеляційного суду : рішення Ради суддів України від 12 жовт. 2001 р. *Вісник Верховного Суду України*. 2001. № 5. С. 60.
135. Поплавський В. Ю. Правове регулювання вирішення публічно-правових спорів у державно-службових відносинах : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Київ, 2015. 215 с.
136. Постанова Верховного Суду від 12 серп. 2021 р. у справі № 910/13092/20. *Єдиний державний реєстр судових рішень* : [сайт]. <https://reyestr.court.gov.ua/Review/98946737>.
137. Пояснювальна записка до Європейської хартії про статус суддів (Модельний кодекс) : прийнято від 10 лип. 1998 р. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_a46#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_a46#Text)
138. Призначити неможливо чекати: спільне публічне звернення ВРП та професійних організацій щодо призначення суддів. *Судова влада України* : [сайт]. URL: <https://court.gov.ua/press/general/1214199/>.
139. Приклад 1. Корупціогенний чинник - неповнота адміністративної процедури. *Запорізька обласна державна адміністрація* : [сайт]. URL: [https://www.zoda.gov.ua/files/WP\\_Article\\_File/original/000009/9227.pdf](https://www.zoda.gov.ua/files/WP_Article_File/original/000009/9227.pdf).

140. Прилуцький С. В. Вступ до теорії судової влади (Суспільство. Правосуддя. Держава) : монографія. Київ : Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2012. 317 с.

141. Прилуцький С. В. Ревізія законодавства про судоустрій: бажання кращого не призвело б до гіршого. *Юридичний вісник України*. 2015. № 6 (1023). 14–20 лютого. С. 4–5.

142. Прилуцький С. В. Формування корпусу професійних суддів України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.10. Київ, 2003. 19 с.

143. Прилуцький С. В. Формування корпусу професійних суддів України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.10. Київ, 2003. 223 с.

144. Про вжиття заходів щодо забезпечення незалежності суддів та авторитету правосуддя за повідомленням судді Дарницького районного суду міста Києва Бондаренко М. С. *Вища рада правосуддя* : [сайт]. URL: <https://hcj.gov.ua/doc/doc/19231>.

145. Про вжиття заходів щодо забезпечення незалежності суддів та авторитету правосуддя за повідомленням судді Верховного Суду Крата В. І. про втручання в його діяльність як судді щодо здійснення правосуддя. *Вища рада правосуддя* : [сайт]. URL: <https://hcj.gov.ua/doc/doc/5794>.

146. Про вжиття заходів щодо забезпечення незалежності суддів та авторитету правосуддя за повідомленням судді Макарівського районного суду Київської області Тандира О. В. *Вища рада правосуддя* : [сайт]. URL: <https://hcj.gov.ua/doc/doc/3485>.

147. Про вжиття заходів щодо забезпечення незалежності суддів та авторитету правосуддя за повідомленнями виконуючого обов'язків голови Жовтневого районного суду міста Маріуполя Донецької області Ковтуненка В. О., суддів Жовтневого районного суду міста Маріуполя Донецької області Папаценка П. І., Музики О. М., Ікорської Є. С. *Вища рада правосуддя* : [сайт]. URL: <https://hcj.gov.ua/doc/doc/5796>.

148. Про визнання протиправною та скасування постанови Верховної Ради України від 29 вересня 2016 року № 1622-VIII : рішення Верховного Суду від 15

верес. 2021 р. № 800/516/16. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0516780-21#Text>.

149. Про Вищу раду правосуддя : Закон України від 21 груд. 2016 р. № 1798-VIII. *Офіційний вісник України*. 2017. № 4. Ст. 107.

150. Про відмову у вжитті заходів щодо забезпечення незалежності суддів та авторитету правосуддя за заявою судді апеляційного суду Херсонської області Волошка С. Г. *Вища рада правосуддя* : [сайт]. URL: <https://hcj.gov.ua/doc/doc/5355>.

151. Про відмову у відкритті конституційного провадження у справі за конституційним поданням Верховного Суду України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень пункту 18 частини третьої статті 3 у взаємозв'язку з частиною першою статті 92, пункту 6 частини другої статті 14, пунктів 2, 3, 4, 5 частини першої статті 15, абзацу п'ятого підпункту 18 пункту 3 розділу XI «Прикінцеві та перехідні положення» Закону України «Про державну службу»: ухв. Конституційного Суду України від 18 жовт. 2016 р. № 67-у/2016. *ІПС ЛІГА:ЗАКОН* : [сайт]. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/view/KS16048?an=1&bl=Z960254K-538>.

152. Про відмову у задоволенні позову : постанова Херсонського окружного адміністративного суду від 06 груд. 2017 р. у справі № 821/1541/17. *Єдиний державний реєстр судових рішень* : [сайт]. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/70760324>.

153. Про відмову у задоволенні позову : рішення Верховного Суду від 21 жовт. 2021 р. у справі № 9901/105/21. *Єдиний державний реєстр судових рішень* : [сайт]. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/100512565>.

154. Про внесення змін до деяких законів України щодо порядку обрання (призначення) на посади членів Вищої ради правосуддя та діяльності дисциплінарних інспекторів Вищої ради правосуддя : проект Закону України реєстр. № 5068 від 15 лют. 2021 р. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=71089](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=71089).

155. Про внесення змін до Закону України «Про судоустрій і статус суддів» щодо врегулювання питання оплати праці працівників судів : проект Закону

України реєстр. № 6311 від 16 листоп. 2021 р. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=73208](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=73208)

156. Про внесення змін до Розділу XII «Прикінцеві та перехідні положення» Закону України «Про судоустрій і статус суддів» щодо відрядження суддів з метою забезпечення здійснення правосуддя та усунення загрози припинення роботи апеляційних судів : проект Закону реєстр. № 6049 від 14 верес. 2021 р. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=72755](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=72755).

157. Про внесення змін до структури та штатного розпису апарату Верховного Суду : постанова Верховного Суду від 30 берез. 2018 р. № 6. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0006780-18#Text>.

158. Про державний захист працівників суду і правоохоронних органів : Закон України від 23 груд. 1993 р. № 3781-ХІІ. *Відомості Верховної Ради України*. 1994. № 11. Ст. 50.

159. Про державну службу : Закон України від 10 груд. 2015 р. № 889-VIII. *Офіційний вісник України*. 2016. № 3. Ст. 149.

160. Про забезпечення права на справедливий суд : Закон України від 12 лют. 2015 р. № 192-VIII. *Офіційний вісник України*. 2015. № 17. Ст. 447.

161. Про задоволення апеляційної скарги : постанова Дніпропетровського апеляційного адміністративного суду від 18 січ. 2018 р. у справі № 804/4069/17. *Єдиний державний реєстр судових рішень* : [сайт]. URL: <https://reustr.court.gov.ua/Review/72000379>.

162. Про задоволення апеляційної скарги : постанова Другого апеляційного адміністративного суду від 11 лют. 2020 р. у справі № 520/10194/19 *Єдиний державний реєстр судових рішень* : [сайт]. URL: <https://reustr.court.gov.ua/Review/87617689>.

163. Про залишення апеляційних скарг без задоволення : постанова Першого апеляційного адміністративного суду від 06 жовт. 2020 р. у справі № 360/4354/19. *Єдиний державний реєстр судових рішень* : [сайт]. URL: <https://reustr.court.gov.ua/Review/92018400>.

164. Про залишення апеляційної скарги без задоволення : постанова Великої Палати Верховного Суду від 04 берез. 2020 р. у справі № 9901/216/19. *Єдиний державний реєстр судових рішень* : [сайт]. URL: <https://reustr.court.gov.ua/Review/88265085>.

165. Про залишення апеляційної скарги без задоволення : постанова Другого апеляційного адміністративного суду від 15 квіт. 2021 р. у справі № 480/4802/20. *Єдиний державний реєстр судових рішень* : [сайт]. URL: <https://reustr.court.gov.ua/Review/96506980>.

166. Про залишення апеляційної скарги без задоволення : постанова Другого апеляційного адміністративного суду від 09 черв. 2021 р. у справі № 520/19356/2020. *Єдиний державний реєстр судових рішень* : [сайт]. URL: <https://reustr.court.gov.ua/Review/97760172>.

167. Про залишення апеляційної скарги без задоволення : постанова Другого апеляційного адміністративного суду від 29 листоп. 2021 р. у справі № 480/3500/21. *Єдиний державний реєстр судових рішень* : [сайт]. URL: <https://reustr.court.gov.ua/Review/101649147>.

168. Про залишення апеляційної скарги без задоволення : постанова П'ятого апеляційного адміністративного суду від 16 листоп. 2021 р. у справі № 420/6332/20. *Єдиний державний реєстр судових рішень* : [сайт]. URL: <https://reustr.court.gov.ua/Review/101149012>.

169. Про залишення апеляційної скарги без задоволення : постанова Сьомого апеляційного адміністративного суду від 06 жовт. 2021 р. у справі № 560/8824/20. *Єдиний державний реєстр судових рішень* : [сайт]. URL: <https://reustr.court.gov.ua/Review/100318367>.

170. Про залишення апеляційної скарги без задоволення : постанова Третього апеляційного адміністративного суду від 05 листоп. 2019 р. у справі № 160/3617/19. *Єдиний державний реєстр судових рішень* : [сайт]. URL: <https://reustr.court.gov.ua/Review/85424149>.

171. Про залишення апеляційної скарги без задоволення : постанова Третього апеляційного адміністративного суду від 13 жовт. 2020 р. у справі №

160/8184/19. *Єдиний державний реєстр судових рішень* : [сайт]. URL: <https://reustr.court.gov.ua/Review/92200361>.

172. Про залишення апеляційної скарги без задоволення : постанова Шостого апеляційного адміністративного суду від 07 лют. 2019 р. у справі № 825/2346/18. *Єдиний державний реєстр судових рішень* : [сайт]. URL: <https://reustr.court.gov.ua/Review/79727790>.

173. Про залишення апеляційної скарги без задоволення : постанова Шостого апеляційного адміністративного суду від 07 квіт. 2021 р. у справі № 580/2501/19. *Єдиний державний реєстр судових рішень* : [сайт]. URL: <https://reustr.court.gov.ua/Review/96111348>.

174. Про залишення апеляційної скарги без задоволення : постанова Шостого апеляційного адміністративного суду від 09 жовт. 2020 р. у справі № 320/503/19. *Єдиний державний реєстр судових рішень* : [сайт]. URL: <https://reustr.court.gov.ua/Review/92164805>.

175. Про залишення апеляційної скарги без задоволення: постанова Шостого апеляційного адміністративного суду від 06 груд. 2018 р. у справі № 823/1640/18. *Єдиний державний реєстр судових рішень* : [сайт]. URL: <https://reustr.court.gov.ua/Review/78387706>.

176. Про залишення касаційної скарги без задоволення : постанова Великої Палати Верховного Суду від 20 берез. 2019 р. у справі № 804/4177/17. *Єдиний державний реєстр судових рішень* : [сайт]. URL: <https://reustr.court.gov.ua/Review/81171450>.

177. Про залишення касаційної скарги без задоволення : постанова Верховного Суду від 29 лип. 2021 р. у справі № 810/4225/18. *Єдиний державний реєстр судових рішень* : [сайт]. URL: <https://reustr.court.gov.ua/Review/98646014>.

178. Про залишення скарги без задоволення : постанова Верховного Суду від 14 листоп. 2019 р. у справі № 11-490сап19. *ІПС ЛІГА:ЗАКОН* : [сайт]. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/view/c011069?an=1>.

179. Про запобігання корупції : Закон України від 14 жовт. 2014 р. № 1700-VII. *Відомості Верховної Ради України*. 2014. № 49. Ст. 2056.

180. Про затвердження критеріїв визначення переліку посад працівників державних органів, які виконують функції з обслуговування : постанова Кабінету Міністрів України від 06 квіт. 2016 р. № 271. *Офіційний вісник України*. 2016. № 30. Ст. 1206.

181. Про затвердження Положення про апарат Верховного Суду, структури і штатного розпису апарату Верховного Суду : постанова Верховного Суду від 30 листоп. 2017 р. № 6. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/v0006780-17>.

182. Про затвердження Положення про бібліотеку суду : наказ Державної судової адміністрації України від 18 берез. 2011 р. № 65. *ІПС ЛІГА:ЗАКОН* : [сайт]. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/SA11008?an=39&hide=true>.

183. Про затвердження Положення про Державну судову адміністрацію України : рішення Вищої ради правосуддя від 17 січ. 2019 р. № 141/0/15-19. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/vr141910-19#n12>.

184. Про затвердження Положення про Державну установу "Служба судової охорони" : наказ Державної судової адміністрації України від 06 листоп. 2015 р. № 191. *ІПС ЛІГА:ЗАКОН* : [сайт]. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/SA15042?an=16&hide=true>.

185. Про затвердження Положення про Комісію з питань вищого корпусу державної служби в системі правосуддя : рішення Вищої ради правосуддя від 18 трав. 2017 р. № 1172/0/15-17. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v1172910-17#Text>.

186. Про затвердження Положення про помічника судді та визнання такими, що втратили чинність, рішення Ради суддів України від 25.03.2011 р. № 14, від 24.06.2011 р. № 27, від 03.03.2016 р. № 20 та від 15.09.2016 р. № 56: рішення Ради суддів України від 18 трав. 2018 р. № 21. *ІПС ЛІГА:ЗАКОН* : [сайт]. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/mus30020?an=6>.



187. Про затвердження Положення про порядок створення та діяльності служби судових розпорядників : наказ Державної судової адміністрації України від 20 лип. 2017 р. № 815, погоджено рішенням Вищої ради правосуддя 13 черв. 2017 р. № 1547/0/15-17. *ІПС ЛІГА:ЗАКОН* : [сайт]. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/sa17387?an=15>.

188. Про затвердження Положення про проведення конкурсів для призначення на посади державних службовців у судах, органах та установах системи правосуддя : рішення Вищої ради правосуддя від 05 верес. 2017 р. № 2646/0/15-17. *ІПС ЛІГА:ЗАКОН* : [сайт]. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/MUS28857>.

189. Про затвердження Положення про проходження служби співробітниками Служби судової охорони : рішення Вищої ради правосуддя від 04 квіт. 2019 р. № 1052/0/15-19. *ІПС ЛІГА:ЗАКОН* : [сайт]. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/MUS31747?an=38&hide=true>.

190. Про затвердження Положення про Раду суддів України : рішення З'їзду суддів України від 20 черв. 2014 р. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/n0002415-14#Text>.

191. Про затвердження Положення про Службу судової охорони : рішення Вищої ради правосуддя від 03 груд. 2019 р. № 3300/0/15-19. *ІПС ЛІГА:ЗАКОН* : [сайт]. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/MUS31746?an=171&hide=true>.

192. Про затвердження Положення про Службу судової охорони : рішення Вищої ради правосуддя від 04 квіт. 2019 р. № 1051/0/15-19. *ІПС ЛІГА:ЗАКОН* : [сайт]. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/MUS31746?an=19&hide=true>.

193. Про затвердження Порядку електронної інформаційної взаємодії між Єдиним державним реєстром судових рішень та Єдиним державним веб-порталом електронних послуг «Портал Дія» : наказ Міністерства цифрової трансформації України від 19 квіт. 2021 р. № 56/126. *Офіційний вісник України*. 2021. № 37. Ст. 2275.

194. Про затвердження Порядку проведення конкурсу на зайняття посад державної служби : постанова Кабінету Міністрів України від 06 серп. 2021 р. № 246. *Офіційний вісник України*. 2016. № 28. Ст. 1116.

195. Про затвердження Регламенту Вищої кваліфікаційної комісії суддів України : рішення ВККС України від 13 жовт. 2016 р. № 81/зп-16. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/vr81-695-16#Text>.

196. Про затвердження Регламенту Вищої ради правосуддя : рішення Вищої ради правосуддя від 24 січ. 2017 р. № 52/0/15-17. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/vr52\\_910-17#Text](https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/vr52_910-17#Text).

197. Про затвердження Регламенту Пленуму Верховного Суду України : постанова Верховного Суду України від 24 квіт. 2015 р. № 5. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0005700-15#Text>.

198. Про затвердження структури та штатного розпису апарату Верховного Суду : постанова Верховного Суду від 12 лют. 2021 р. № 5. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0005780-21#n7>.

199. Про затвердження типових посадових інструкцій керівника апарату апеляційного суду, керівника апарату місцевого суду : наказ Державної судової адміністрації України від 13 січ. 2021 р. № 9. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0009750-21#Text>.

200. Про затвердження Типового положення про апарат суду : наказ Державної судової адміністрації України від 08 лют. 2019 р. № 131. *ІПС ЛІГА:ЗАКОН* : [сайт]. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/SA19031?an=17&hide=true>.

201. Про затвердження Типового положення про апарат місцевого, апеляційного судів: наказ Державної судової адміністрації України від 28 верес. 2012 р. № 115. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0115750-12#Text>

202. Про затвердження Типового положення про збори суддів судів загальної юрисдикції : рішення Ради суддів України від 04 черв. 2015 р. № 45. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0045414-15#n15>

203. Про затвердження Типового положення про службу управління персоналом державного органу : наказ Національного агентства України з питань державної служби від 03 берез. 2016 р. № 47. *Офіційний вісник України*. 2016. № 27. Ст. 1091.

204. Про затвердження Типового положення про територіальні управління Державної судової адміністрації України в Автономній Республіці Крим, областях, містах Києві та Севастополі : наказ Державної судової адміністрації України від 15 лип. 2015 р. № 104. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0104750-15#top>.

205. Про затвердження Типової структури апарату апеляційного суду: наказ Державної судової адміністрації України від 02 жовт. 2019 р. № 960. *ІПС ЛІГА:ЗАКОН* : [сайт]. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/view/SA19141?bl=>

206. Про затвердження Типової структури місцевого господарського, адміністративного суду : наказ Державної судової адміністрації України від 24 черв. 2021 р. № 211. *Державна судова адміністрація України* : [сайт]. URL: [https://dsa.court.gov.ua/dsa/inshe/14/N\\_211\\_21](https://dsa.court.gov.ua/dsa/inshe/14/N_211_21).

207. Про захист персональних даних : Закон України від 01 черв. 2010 р. № 2297-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2010. № 34. Ст. 481.

208. Про надання консультативного висновку щодо законопроекту № 5068 : рішення Вищої ради правосуддя від 23 лют. 2021 р. № 435/0/15-21. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: <https://hcj.gov.ua/doc/doc/6177>.

209. Про надання консультативного висновку щодо законопроекту № 5778 : рішення Вищої ради правосуддя від 09 верес. 2021 р. № 1967/0/15-21. *Вища рада правосуддя* : [сайт]. URL: <https://hcj.gov.ua/doc/doc/10670>.

210. Про Національну поліцію : Закон України від 02 лип. 2015 р. № 580-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2015. № 40–41. Ст. 379.

211. Про погодження проекту змін до Загального класифікатора спеціалізацій суддів та категорій справ : рішення Ради суддів України від 13 верес. 2021 р. № 42. *Рада суддів України* : [сайт]. URL: <http://rsu.gov.ua/uploads/article/risenna-rsu-no-42-vid-13092021-p-921ba4e16a.pdf>.

212. Про ратифікацію Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод 1950 року, Першого протоколу та протоколів № 2, 4, 7 та 11 до Конвенції : Закон України від 17 лип. 1997 р. № 475/97-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1997. № 40. Ст. 263.

213. Про роль голів судів : висновок Консультативної ради європейських суддів (КРЕСС) від 10 листоп. 2016 р. № 19. *Вища рада правосуддя* : [сайт]. URL: [https://hcj.gov.ua/sites/default/files/vysnovok\\_kryes\\_no\\_19\\_2013\\_pro\\_rol\\_goliv\\_sudiv.pdf](https://hcj.gov.ua/sites/default/files/vysnovok_kryes_no_19_2013_pro_rol_goliv_sudiv.pdf).

214. Про Стратегію реформування судоустрою, судочинства та суміжних правових інститутів на 2015 – 2020 роки : указ Президента України від 20 трав. 2015 р. № 276/2015. *Офіційний вісник України*. 2015. № 41. Ст. 1267.

215. Про Стратегію розвитку системи правосуддя та конституційного судочинства на 2021 – 2023 роки : указ Президента України від 11 черв. 2021 р. № 231/2021. *Урядовий кур'єр*. 2021. 15 червня (№ 113).

216. Про судовий збір : Закон України від 08 лип. 2011 р. № 3674-VI. *Офіційний вісник України*. 2011. № 59. Ст. 2349.

217. Про судоустрій і статус суддів : Закон України від 02 черв. 2016 р. № 1402-VIII. *Офіційний вісник України*. 2016. № 56. Ст. 1935.

218. Про судоустрій і статус суддів : Закон України від 07 лип. 2010 р. № 2453-VI. *Офіційний вісник України*. 2010. № 55, ч. 1. Ст. 1900.

219. Про часткове задоволення апеляційної скарги : постанова Київського апеляційного адміністративного суду від 06 берез. 2018 р. у справі № 823/1378/17. *Єдиний державний реєстр судових рішень* : [сайт]. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/72619452>.

220. Про часткове задоволення позову : постанова Миколаївського окружного адміністративного суду від 31 лип. 2017 р. у справі № 814/847/17. *Єдиний державний реєстр судових рішень* : [сайт]. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/68053074>.

221. Програми підготовки. Київ. 2020. *Національна школа суддів України* : [сайт]. URL: <http://nsj.gov.ua/training/programi-pidgotovki-kiiv-2020/>.

222. Пропозиції до Щорічної доповіді Вищої ради правосуддя за 2020 рік «Про стан забезпечення незалежності суддів в Україні». *Вища рада правосуддя* : [сайт]. URL: [https://hcj.gov.ua/sites/default/files/field/92.\\_8787-0-8-21\\_nacionalnyu\\_yurydychnyy\\_universytet\\_imeni\\_yaroslava\\_mudrogo.pdf](https://hcj.gov.ua/sites/default/files/field/92._8787-0-8-21_nacionalnyu_yurydychnyy_universytet_imeni_yaroslava_mudrogo.pdf).

223. Пропозиції за результатами ознайомлення із Щорічною доповіддю за 2020 рік «Про стан забезпечення незалежності суддів в Україні». *Вища рада правосуддя* : [сайт]. URL: [https://hcj.gov.ua/sites/default/files/field/file/23.\\_8008-0-8-21\\_instytut\\_zakonodavstva\\_vru.pdf](https://hcj.gov.ua/sites/default/files/field/file/23._8008-0-8-21_instytut_zakonodavstva_vru.pdf).

224. Пропозиції Президента до Закону "Про внесення змін до Закону України «Про судоустрій і статус суддів» та деяких законів України щодо відновлення роботи Вищої кваліфікаційної комісії суддів України» : проект Закону України реєстр. № 3711-д від 29 січ. 2021 р. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=70949](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=70949).

225. Публічна служба. Зарубіжний досвід та пропозиції для України / за заг.ред. В. П. Тимощука, А. М. Школика. Київ : Конус-Ю, 2007. 735 с.

226. Рекомендація № (94) 12 «Незалежність, дієвість та роль суддів» : ухв. Комітетом Міністрів Ради Європи на 518 засіданні заступників міністрів 13 жовт. 1994 р. *Юридичний вісник України*. 2002. 05–10 жовтня (№ 40). URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_323#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_323#Text)

227. Рекомендація № R (86) 12 Комітету Міністрів Ради Європи державам-членам щодо заходів з попередження і зменшення надмірного робочого навантаження в судах : ухв. Комітетом Міністрів Ради Європи на 399 засіданні заступників міністрів 16 верес. 1986 р. *Вищий господарський суд України* : [сайт]. URL: [http://www.arbitr.gov.ua/files/pages/pd07072014\\_5.pdf](http://www.arbitr.gov.ua/files/pages/pd07072014_5.pdf).

228. Річна національна програма під егідою Комісії Україна – НАТО на 2020 рік : затв. указом Президента України від 26 трав. 2020 р. № 203/2020. *Урядовий кур'єр*. 2020. 28 травня (№ 100). URL: <https://www.president.gov.ua/documents/2032020-33861>

229. Рябченко О. П. Забезпечення реалізації права на справедливий суд: окремі законодавчі новели. *Юридичний вісник*. 2015. № 1 (34). С. 70–74.

230. Серета О. О. Правова процедура: теоретико-правові засади та практичні виміри : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01. Київ, 2008. 20 с.

231. Серединський В. В. Адміністративно-правове регулювання кадрового забезпечення адміністративних судів в Україні : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Дніпро, 2020. 20 с.

232. Серединський В. В. Адміністративно-правове регулювання кадрового забезпечення адміністративних судів в Україні : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Київ, 2020. 283 с.

233. Скакун О. Ф. Теорія права і держави : підручник. Київ : Алерта ; КНТ ; ЦУЛ, 2010. 520 с.

234. Скакун О. Ф., Бондаренко Д. А. Юридический научно-практический словарь-справочник (основные термины и понятия) / под общ. ред. О. Ф. Скакун. Харьков : Эспада, 2007. 488 с.

235. Справа за конституційним поданням 47 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень статті 23 Закону України «Про державну службу», статті 18 Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування», статті 42 Закону України «Про дипломатичну службу» (справа про граничний вік перебування на державній службі та на службі в органах місцевого самоврядування) : рішення Конституційного Суду України від 16 жовт. 2007 р. № 8-рп/2007. *Офіційний вісник України*. 2007. № 80. Ст. 2979.

236. Справа за конституційним поданням 50 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) окремого положення пункту 26 розділу VI «Прикінцеві та перехідні положення» Бюджетного кодексу

України : рішення Конституційного Суду України від 26 берез. 2020 р. № 6-р/2020. *Офіційний вісник України*. 2020. № 32. Ст. 1097.

237. Справа за конституційним поданням Верховного Суду України про офіційне тлумачення положень частин першої, другої статті 126 Конституції України та частини другої статті 13 Закону України «Про статус суддів» (справа про незалежність суддів як складову їхнього статусу) : рішення Конституційного Суду України від 1 груд. 2004 р. № 19-рп/2004. *Офіційний вісник України*. 2004. № 49. Ст. 3220.

238. Справа за конституційним поданням Верховного Суду України щодо відповідності Конституції України (конституційності) окремих положень пунктів 4, 7, 8, 9, 11, 13, 14, 17, 20, 22, 23, 25 розділу XII «Прикінцеві та перехідні положення» Закону України «Про судоустрій і статус суддів» : рішення Конституційного Суду України від 18 лют. 2020 р. № 2-р/2020. *Офіційний вісник України*. 2020. № 23. Ст. 901.

239. Справа за конституційним поданням Верховного Суду України щодо відповідності Конституції України (конституційності) окремих положень статті 36, пунктів 20, 33, 49, 50 статті 71, статей 97, 98, 104, 105 Закону України «Про Державний бюджет України на 2007 рік» (справа про гарантії незалежності суддів) : рішення Конституційного Суду України від 18 черв. 2007 р. № 4-рп/2007. *Вісник Конституційного Суду України*. 2007. № 4. С. 21–28.

240. Справа за конституційним поданням Верховного Суду України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень статті 69 Кримінального кодексу України (справа про призначення судом більш м'якого покарання) : рішення Конституційного Суду України від 02 листоп. 2004 р. № 15-рп/2004. *Офіційний вісник України*. 2004. № 45. Ст. 2975.

241. Справа за конституційним поданням Верховного Суду України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень частин третьої, десятої статті 133 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» у редакції Закону України «Про забезпечення права на справедливий суд»: рішення

Конституційного Суду України від 04 груд. 2018 р. № 11-р/2018. *Офіційний вісник України*. 2019. № 2. Ст. 61.

242. Справа за конституційними поданнями Верховного Суду України та 50 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень абзаців третього, четвертого пункту 13 розділу XV «Прикінцеві положення» Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» та офіційного тлумачення положення частини третьої статті 11 Закону України «Про статус суддів» (справа про рівень пенсії і щомісячного довічного грошового утримання) : рішення Конституційного Суду України від 11 жовт. 2005 р. №8-рп/2005. *Офіційний вісник України*. 2005. № 42. Ст. 2662.

243. Стефанюк В. С. Судовий адміністративний процес : монографія. Харків : Консум, 2003. 464 с.

244. Структура і штатна чисельність Вінницького апеляційного суду. *Судова влада України. Вінницький апеляційний суд* : [сайт]. URL: [https://vna.court.gov.ua/sud4801/info\\_sud/organized/](https://vna.court.gov.ua/sud4801/info_sud/organized/).

245. Судова влада : монографія / [І. Є. Марочкін, Л. М. Москвич, І. В. Назаров та ін.] ; за заг. ред. І. Є. Марочкіна. Харків : Право, 2015. 795 с.

246. Судова влада в Україні: історичні витоки, закономірності, особливості розвитку / за ред. І. Б. Усенка. Київ : Наукова думка, 2014. 501 с.

247. Судова реформа і стан судочинства в Україні: оцінки експертів. *Судова реформа в Україні : поточні результати та найближчі перспективи* : інформаційно-аналітичні матеріали до Фахової дискусії на тему «Судова реформа 2010р.: чи наближає вона правосуддя в Україні до європейських норм і стандартів?» 4 квіт. 2013 р. / Центр Разумкова. Київ, квітень 2013. С. 107–115. URL: [https://razumkov.org.ua/upload/Sudova\\_reforma\\_2013\\_expert.pdf](https://razumkov.org.ua/upload/Sudova_reforma_2013_expert.pdf).

248. Судоустрій України : підручник / С. В. Ківалов, Ю. Є. Полянський, М. В. Косюта, В. В. Долежан ; за ред. С. В. Ківалова. Київ : Юрінком Інтер, 2011. 384 с.

249. Сучасна правова енциклопедія / [О. В. Зайчук та ін.] ; за ред. О. В. Зайчук ; Ін-т законодавства Верховної Ради України. Київ : Юрінком Інтер, 2010. 384 с.



250. Теліпко В. Е. Закон України «Про судоустрій і статус суддів»: наук.-практ. коментар / за ред. В. В. Молдована. Київ : Центр учбової літератури, 2011. 528 с.
251. Теорія держави і права : підручник / за ред. О. В. Петришина. Харків : Право, 2015. 368 с.
252. Теорія держави і права. Академічний курс : підручник / за ред. О. В. Зайчука, Н. М. Оніщенко. Київ : Юрінком Інтер, 2006. 688 с.
253. Терещук В. В. Поняття, ознаки та структура суб'єктів публічного адміністрування України. *Право і суспільство*. 2020. № 1, ч. 2. С. 89–94.
254. Тетеря В. М. Адміністративно-правові засади кадрового забезпечення Національної поліції України на регіональному рівні : автореф. дис. ... канд. юрид. наук ( д-ра філософії) : 12.00.07. Харків, 2018. 23 с.
255. Тимошенко В. О. Адміністративно-правові засади кадрового забезпечення діяльності Державного бюро розслідувань : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Київ, 2021. 18 с.
256. Тимошенко В. О. Адміністративно-правові засади кадрового забезпечення діяльності Державного бюро розслідувань : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Київ, 2020. 242 с.
257. Ул'яновська О. В. Адміністративно-правові засади реалізації права на судовий захист в Україні : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.07. Дніпро, 2019. 32 с.
258. Ул'яновська О. В. Адміністративно-правові засади реалізації права на судовий захист в Україні : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.07. Київ, 2019. 411 с.
259. Ул'яновська О. В. До питання про сутність якісного кадрового забезпечення діяльності судів. *Митна справа*. 2014. № 1 (91), ч. 2, кн. 2. С. 8–13.
260. Ухвала Верховного Суду від 12 серп. 2021 р. у справі № 420/4309/21. *Єдиний державний реєстр судових рішень* : [сайт]. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/98946827>.

261. Філософський енциклопедичний словник : енциклопедія / НАН України, Ін-т філософії ім. Г. С. Сковороди ; голов. ред. В. І. Шинкарук. Київ : Абрис, 2002. 742 с.

262. Фулей Т. І. Застосування практики Європейського суду з прав людини в адміністративному судочинстві : наук.-метод. посіб. для суддів. [2-ге вид. випр., доповн.]. Київ, 2015. 128 с.

263. Цивільний процесуальний кодекс України : Закон України від 18 берез. 2004 р. № 1618-IV. *Офіційний вісник України*. 2004. № 16. Ст. 1088.

264. Цувіна Т. А. «Суд, встановлений законом» як елемент права на справедливий судовий розгляд у цивільному судочинстві. *Часопис Київського університету права*. 2019. № 2. С. 137–141.

265. Чаркіна А. О. Адаптація державної служби України до вимог ЄС: нормативно-правовий вимір : дис. ... канд. наук з держ. упр. : 25.00.03. Дніпро, 2018. 225 с.

266. Чухлебов І. О. Правове регулювання інформаційного забезпечення кадрової політики органу публічної адміністрації в Україні : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Запоріжжя, 2017. 20 с.

267. Шарая А. А. Принципи адміністративного права. *Велика українська юридична енциклопедія* : у 20 т. Харків, 2020. Т. 5. Адміністративне право / [редкол.: Ю. П. Битяк (голова) та ін.]. С. 736–740.

268. Шевченко А. В. Адміністративно-правове забезпечення кадрової роботи в судовій системі України : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.07. Тернопіль, 2020. 40 с.

269. Шевченко А. В. Адміністративно-правове забезпечення кадрової роботи в судовій системі України : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.07. Тернопіль, 2020. 422 с.

270. Школик А. М. Порівняльне адміністративне право : навч. посіб. Львів : ЗУКЦ, 2007. 308 с.

271. Шпенова П. Ю. Апарат суду в системі організаційного забезпечення судової діяльності : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Харків, 2019. 234 с.

272. Щепоткіна В. В. Адміністративні процедури в діяльності судів і суддів : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Київ, 2014. 20 с.

273. Щодо відповідності (конституційності) положень частин третьої та десятої статті 133 Закону України від 7 липня 2010 року № 2453-VI «Про судоустрій і статус суддів» у редакції Закону України від 12 лютого 2015 року № 192-VIII «Про забезпечення права на справедливий суд» частині першій статті 8, частині першій статті 126 Конституції України : конституційне подання від 28 груд. 2015 р. № 20-4413/0/8-15. ІПС ЛІГА:ЗАКОН : [сайт]. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/VSS00124?an=5&hide=true>.

274. Щодо відповідності (конституційності) пунктів 6 і 7 Прикінцевих та перехідних положень Закону України «Про забезпечення права на справедливий суд» у частині відсторонення суддів від здійснення правосуддя та звільнення їх за порушення присяги за результатами оцінювання положенням частини другої статті 19, частини першої та пункту 5 частини п'ятої статті 126, пункту 3 частини першої статті 131 Конституції України : конституційне подання від 10 листоп. 2015 р. № 20-3881/0/8-15. ІПС ЛІГА:ЗАКОН : [сайт]. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/VSS00120?an=1&hide=true>.

275. Щодо обмеження впливу суддів, які займають адміністративні посади : рішення Ради суддів України від 03 верес. 2021 р. № 37. Рада суддів України : [сайт]. URL: <http://rsu.gov.ua/en/events/risenna-rsu-no-37-vid-03092021-sodo-obmezenna-vplivu-suddiv-aki-zajmavt-administrativni-posadi>.

276. Ярова Л. В., Матвеевський О. В. Організація судових і правоохоронних органів : курс лекцій / Нац. ун-т «Одеська морська академія». Одеса : Фенікс, 2020. 376 с.

277. Affaire Gorguiladze c. Georgie, 20 October 2009, no. 4313/04. *European Court of Human Rights HUDOC database* : [сайт]. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-95161>.

278. *Affaire Jenița Mocanu c. Roumanie*, 17 Decenber 2013, no. 11770/08. *European Court of Human Rights HUDOC database* : [сайт]. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-139768>.

279. *Affaire Jorgic c. Allemagne*, 12 July 2007, no. 74613/01. *European Court of Human Rights HUDOC database* : [сайт]. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-81609>.

280. Background paper for seminar Opening of the Judicial Year January 2019 (Russian). Судебный семинар 2019 года «Укрепление доверия к судебной власти». 2019. 25 с. *Європейський суд з прав людини = European court of Human Rights* : [сайт]. URL: <https://ru.readkong.com/page/ukreplenie-doveriya-k-sudebnoy-vlasti-2580365>.

281. Case of Coeme and others v. Belgium (Applications nos. 32492/96, 32547/96, 32548/96, 33209/96 and 33210/96) : JUDGMENT European Court of Human Rights 22 June 2000 ; Final 18/10/2000. *European Court of Human Rights HUDOC database* : [сайт]. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-59194>.

282. Case of Lavents v. Latvia (Applications no. 58442/00) : JUDGMENT European Court of Human Rights 28 November 2002. *European Court of Human Rights HUDOC database* : [сайт]. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-60802>.

283. Case of Morice v. France [GC] (Applications no. 29369/10) : JUDGMENT European Court of Human Rights 23 April 2015. *European Court of Human Rights HUDOC database* : [сайт]. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=002-10657>.

284. Case of Savino and others v. Italy (Applications nos. 17214/05, 42113/04, 20329/05) : JUDGMENT European Court of Human Rights 28 April 2009. *European Court of Human Rights HUDOC database* : [сайт]. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-92507>.

285. Case of Zand v. Austria (Applications no. 7360/76) : JUDGMENT European Court of Human Rights 16 May 1977. *European Court of Human Rights HUDOC database* : [сайт]. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-74962>.

286. Joint Opinion No. 999/2020 of the Venice Commission and the Directorate General of Human Rights and Rule of Law (DGI) of the Council of Europe on Draft

Amendments to the Law `On The Judiciary And The Status Of Judges` and certain laws on the activities of the Supreme Court and Judicial Authorities (Draft Law No. 3711). *Venice Commission: Council of Europe* : [сайт]. URL: [https://www.venice.coe.int/webforms/documents/?pdf=CDL-AD\(2020\)022-e](https://www.venice.coe.int/webforms/documents/?pdf=CDL-AD(2020)022-e).

287. On the Draft Law on Amendments to Certain Legislative Acts Concerning the Procedure for Electing (Appointing) Members of the High Council of Justice (HCJ) and the Activities of Disciplinary Inspectors of the HCJ (Draft Law no. 5068). *Venice Commission: Council of Europe* : [сайт]. URL: [https://www.venice.coe.int/webforms/documents/?pdf=CDL-AD\(2021\)018-e](https://www.venice.coe.int/webforms/documents/?pdf=CDL-AD(2021)018-e).

288. Opinion on Amendments to the Legal Framework Governing the Supreme Court and Judicial Governance Bodies adopted by the Venice Commission at its 121st Plenary Session (Venice, 6-7 December 2019). *Venice Commission: Council of Europe* : [сайт]. URL: [https://www.venice.coe.int/webforms/documents/?pdf=CDL-AD\(2019\)027-e](https://www.venice.coe.int/webforms/documents/?pdf=CDL-AD(2019)027-e)

289. Vynohradova Anastasiia. The concept of a subject of courts activity staffing. *Journal of International Legal Communication*. 2021. Vol. 3 № 1. P. 62–70.

## ДОДАТКИ

## Додаток А

*Наукові праці, в яких опубліковані основні наукові результати дисертації*

1. Vynohradova Anastasiia. The concept of staffing courts in Ukraine. *Journal of International Legal Communication*. 2021. Vol. 3 № 3. P. 62–70. <https://doi.org/10.32612/uw.27201643.2021.3.pp.62-70>.

2. Sopilko I., Timush D., Vynohradova A., Zubko Y., & Gordieiev V. (2022). Guarantees of an independent tribunal in administrative proceedings in the context of the implementation of the human right to a fair trial. *CUESTIONES POLÍTICAS*. Vol.º40 N°74 (2022): 456-473. <https://doi.org/10.46398/cuestpol.4074.25> (*Web of Science*).

3. Виноградова А.І. Оптимізація кадрового забезпечення судів. Наукові праці Національного авіаційного університету. Серія: Юридичний вісник «Повітряне і космічне право»; Том 2. № 55 (2020). С. 68-74.

4. Виноградова А.І. Система процедур кадрового забезпечення діяльності судів в адміністративно-правовому вимірі. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. Серія : Юриспруденція. 2021. № 54, Т. 1. С. 78–81.

5. Виноградова А.І. Поняття та система принципів кадрового забезпечення діяльності судів в Україні у вимірі адміністративно-правових основ його здійснення. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2021. Випуск 6. С. 83–89.

6. Виноградова А.І. До питання визначення сутності публічної служби у судах. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2021. Випуск 6 (41). С. 55–59.

– наукові праці, які засвідчують апробацію дисертації:

7. Виноградова А.І. Поняття кадрового забезпечення діяльності судів у науковій думці. «*Innovations and prospects of world science*»: The 6th International

scientific and practical conference. (February 2-4, 2022). Perfect Publishing, Vancouver, Canada. 2022. С. 1046–1049.

8. Виноградова А.І. Вдосконалення правового регулювання діяльності ВККС України як напрям оптимізації кадрового забезпечення діяльності судів. *Актуальні питання реформування правової системи в сучасному суспільстві: матеріали науково-практичної конференції* (м. Львів, 01-02 квітня 2022). Херсон : Молодий вчений, 2022. С. 87–89.

9. Виноградова А.І. Гарантії прав судді при проходженні ним суддівської служби: окремі проблемні питання. The 12 th International scientific and practical conference “*International scientific innovations in human life*” (June 8-10, 2022) Cognum Publishing House, Manchester, United Kingdom. 2022. P. 926-929.

**Пропозиції щодо змін до ст.4 Закону України «Про державну службу»**

Чинна редакція ст.4 Закону України «Про державну службу»	Редакція ст.4 Закону України «Про державну службу» із врахуванням пропозицій щодо змін
1. Державна служба здійснюється з дотриманням таких принципів:	1. Державна служба здійснюється з дотриманням таких принципів:
1) верховенства права - забезпечення пріоритету прав і свобод людини і громадянина відповідно до Конституції України, що визначають зміст та спрямованість діяльності державного службовця під час виконання завдань і функцій держави;	1) верховенства права - забезпечення пріоритету прав і свобод людини і громадянина .... <b>Принцип верховенства права передбачає встановлення процедур кадрового забезпечення, відповідних соціальним потребам комплектування посад професійними кадрами; доступність, чіткість, зрозумілість норм, якими визначені такі процедури; наявність гарантій захисту від свавілля при здійсненні правової процедури кадрового забезпечення, що означає, до того ж, формування і закріплення запобіжників порушення законності при її здійсненні; юридичну визначеність дій суб'єктів кадрового забезпечення, прийняття ними актів, у яких фіксуються проміжні та остаточні результати здійснення процедур кадрового забезпечення</b>



<p>3) професіоналізму - компетентне, об'єктивне і неупереджене виконання посадових обов'язків, постійне підвищення державним службовцем рівня своєї професійної компетентності, вільне володіння державною мовою і, за потреби, регіональною мовою або мовою національних меншин, визначеною відповідно до закону;</p>	<p>3) професіоналізму - компетентне, об'єктивне і неупереджене ... ; <b>забезпечення компетентності осіб, уповноважених приймати рішення у сфері кадрового забезпечення посад державної служби; відповідність встановленим до кандидатів на такі посади вимогам з метою забезпечення комплектування посад професійними кадрами</b></p>
<p>5) доброчесності - спрямованість дій державного службовця на захист публічних інтересів та відмова державного службовця від превалювання приватного інтересу під час здійснення наданих йому повноважень</p>	<p>5) доброчесності - спрямованість дій ...; <b>незалежність та неупередженість дій уповноважених осіб щодо прийняття рішень з кадрових питань комплектування посад державної служби; забезпечення дієвості застосування антикорупційних превентивних заходів</b></p>
<p>7) забезпечення рівного доступу до державної служби - заборона всіх форм та проявів дискримінації, відсутність необґрунтованих обмежень або надання необґрунтованих переваг певним категоріям громадян під час вступу на державну службу та її проходження</p>	<p>7) забезпечення рівного доступу до державної служби - заборона ...; <b>гендерна рівність у процедурах формування кадрового резерву та просування по службі</b></p>
<p>8) політичної неупередженості - недопущення впливу політичних поглядів на дії та рішення державного службовця, а також утримання від</p>	<p>8) політичної неупередженості – недопущення ...; <b>заборона відбору кадрів для публічної служби за їх політичними поглядами</b></p>

<p>демонстрації свого ставлення до політичних партій, демонстрації власних політичних поглядів під час виконання посадових обов'язків;</p>	
<p>9) прозорості - відкритість інформації про діяльність державного службовця, крім випадків, визначених Конституцією та законами України;</p>	<p>9) прозорості - відкритість інформації ...; <b>доступність та відкритість інформації щодо правил і порядку комплектування посад державної служби; врахування при комплектуванні посад досягнень, здобутків, рівності прав кандидатів із відповідним висвітленням інформації із дотриманням законодавства про захист персональних даних</b></p>
<p>10) стабільності - призначення державних службовців безстроково, крім випадків, визначених законом, незалежність персонального складу державної служби від змін політичного керівництва держави та державних органів.</p>	<p>10) стабільності - призначення державних службовців ...; <b>забезпечення усталеного характеру визначення у законодавстві підстав та процедур звільнення з державної служби</b></p>





# КИЇВСЬКИЙ АПЕЛЯЦІЙНИЙ СУД

вул. Солом'янська, 2-А, м. Київ, 03110, тел./факс 0 (44) 284 15 77

e-mail: [inbox@kas.gov.ua](mailto:inbox@kas.gov.ua), [inbox@kia.court.gov.ua](mailto:inbox@kia.court.gov.ua), web: [kas.gov.ua](http://kas.gov.ua), код ЄДРПОУ 42258617

---

№ \_\_\_\_\_

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ р.

## ДОВІДКА

про впровадження

результатів дисертаційної роботи здобувача ступеня доктора філософії  
Виноградової Анастасії Іванівни на тему «Адміністративно-правові засади  
забезпечення кадрової діяльності судів в Україні»

Належний рівень кадрового забезпечення діяльності судів є запорукою незалежності судів при здійсненні правосуддя, виконання судовою владою своїх функцій.

Кадрова політика судової системи потребує вдосконалення, проведення роботи з професійної підготовки і підвищення кваліфікації працюючих суддів та працівників апарату, проведення добору, заповнення вакантних посад, проведення процедури звільнення тощо. У центрі уваги постійно перебувають питання створення сприятливих умов для забезпечення діяльності судів, їх кадрового та матеріально-технічного забезпечення, а також пошуки шляхів удосконалення кадрової політики в судовій системі України.

Організаційно-управлінське та нормативно-правове забезпечення кадрової діяльності, здійснення її реформування у напрямку євроінтеграції є одним із важливих напрямків діяльності Київського апеляційного суду.

Вказана робота здійснюється системно і послідовно з урахуванням результатів сучасних наукових розробок у галузі юриспруденції, до яких, безумовно, відноситься і дисертаційне дослідження А.І. Виноградової «Адміністративно-правові засади забезпечення кадрової діяльності судів в Україні», яке здійснювалося і запроваджувалося упродовж 2019 – 2023 років.

Зазначене запровадження в першу чергу було спрямоване на розгортання нормативно-правового регулювання кадрової діяльності у сфері судочинства, розширення теоретичних знань про сучасний стан та визначення шляхів вдосконалення кадрового забезпечення судів, у тому числі з урахуванням міжнародного досвіду.

Київський апеляційний суд спрямовує свої зусилля на здійснення належної організації роботи суду та ефективних адміністративних функцій в ракурсі кадрового забезпечення, розвиток внутрішнього судового менеджменту суду, як організації, впровадження нових підходів до заохочення працівників апарату суду, запровадження ефективного управління структурними підрозділами суду. Реалізація зазначених напрямків відбувається з урахуванням пропозицій, які впливають з результатів дисертаційного дослідження А.І. Виноградової.

Актуальними є положення дисертації в частині удосконалення форми просування судді по службі та доведення необхідності закріплення окремої процедури призначення діючого судді на посаду у суді вищого рівня, а також - повноважень Вищої ради правосуддя у зв'язку із просуванням судді по службі.

Цікавими і перспективним є також здійснений аналіз публічної служби в судах та її класифікація з урахуванням специфіки діяльності судових органів: суддівська служба; адміністративна служба; патронатна служба; спеціалізована служба, який цілком обґрунтовано розглядається дослідником в якості єдиного загального механізму кадрової діяльності суду.

Практичне значення одержаних результатів, яке полягає в тому, що застосування висновків, пропозицій та рекомендацій, сформульованих в ході дисертаційного дослідження може бути використано для підготовки й уточнення низки положень чинних нормативно-правових актів з питань кадрового забезпечення судів.

Використання одержаних в ході дослідження результатів дасть змогу вдосконалити національне законодавство у напрямку оптимізації кадрового забезпечення діяльності судів.

В цілому результати дослідження А.І. Виноградової є актуальними і перспективними і можуть бути використані в подальшій розробці документів нормативно-правового характеру, які регулюють діяльність у сфері кадрового забезпечення судів в Україні.

Заступник голови  
Київського апеляційного суду



Г.В. Крижанівська