

повноважень місцевих та виконавчих органів влади має бути суто договірним, коли у кожному регіоні існують функціональні, ієрархічні та партнерські стосунки між уповноваженими інституціями.

Окремо зазначимо, що місцеве самоврядування, на наш погляд, окрім вказаного також повинно бути: 1) достатньо фінансово забезпеченим, що передбачає пропорційне співвідношення його бюджетної автономії з видатками на нього із державного бюджету; 2) право захищеним, тобто мати законодавчі підстави для можливості бути позивачем у суду під час порушення його автономії (посягання на неї) з боку інших суб'єктів влади чи окремими громадянами (їх групами); 3) децентралізованим, тобто зосереджувати у своїх межах максимально широке коло сфери відання задля максимального спрощення громадянам доступу до його діяльності.

Отже, підсумовуючи, місцевий розвиток має бути: 1) сталим; 2) стратегічним та планово реалізованим; 3) інклюзивним; 4) інноваційним. Зазначені складові є необхідними засадничими ідеями формування системи підтримки територіального розвитку країни.

ЩОДО ЯКОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ У СИСТЕМІ ПРАВОСУДДЯ

Попик А. В.

*кандидат юридичних наук,
науковий співробітник*

*Науково-дослідного інституту публічного права
м. Київ, Україна*

На сьогоднішній день в Україні ще не існує комплексної адміністративно-правової процедури визначення якості реалізації кадрової політики у системі правосуддя. Задля вирішення цієї проблеми нагальним є розроблення та затвердження спеціального стандарту проведення відповідної процедури, а саме у вигляді «Порядку та методології визначення якості реалізації кадрової політики в системі правосуддя». Цей документ повинен складатись із таких розділів:

1) «загальні положення», в якому слід визначити: а) сутність визначення якості реалізації кадрової політики в системі правосуддя, а саме його мету та завдання; б) основні засадничі ідеї цієї процедури (вимірювання проводиться прозоро і публічно; вимірювання здійснюють спеціальний суб'єкт, що має бути координаційним органом, одним з основних завдань якого є вимірювання якості реалізації кадрової політики, а до цього органу повинні входити: представники НШСУ,

зокрема, ректор, проректори, керівники регіональних відділень Школи та окремих відділів НШСУ; представники ВККСУ, приміром, Голова Комісії, керівник секретаріату ВККСУ, керівники окремих структурних підрозділів Комісії; представники ВРП, зокрема Голова Ради, секретарі дисциплінарних палат, керівник секретаріату ВРП, а також керівники окремих структурних підрозділів Ради; представники РСУ, наприклад, Голова і секретар Ради, голови окремих комітетів РСУ); в) основні етапи вимірювання (складання членами пропонованого органу звітів діяльності; проведення аналізу цих звітів, структурування даних у цих звітах у загальну відомість про оцінювання реалізації кадрової політики; співставлення результатів реалізації кадрової політики із метою і завданнями такої політики, а також управлінських дій, котрими реалізується відповідна політика; виявлення чинників, що шкодили чи сприяли досягненню мети реалізації кадрової політики; складання стратегії реалізації кадрової політики на наступний рік); г) очікувані результати вимірювання;

2) «методологія визначення якості реалізації кадрової політики в системі правосуддя», в якому визначається: а) перелік критеріїв встановлення якості (наявність у судах суддів у кількості, яка дозволяє суду ефективно функціонувати; наявність у судах суддів належної якості; наявність у судах компетентних, етичних і добросесних працівників апарату суду в кількості, яка дозволяє належним чином функціонувати суду; відсутній неправомірний тиск на суд і суддів, а наявні випадки такого тиску обумовили оперативну реакцію держави; суди та судді належним чином забезпеченні передбаченими законодавством ресурсами у необхідній мірі; у населення належний рівень довіри до суду та суддів); б) перелік показників відповідності фактичних даних про реалізацію кадрової політики у системі правосуддя до «ідеальних» показників (наприклад, показниками критерію належного кадрового наповнення судів є: фактичне навантаження на суддів у судах відповідає науково-обґрунтованому рівню навантаженості на суддів; наявна кількість суддів у кожному суді відповідає показнику мінімальної граничної чисельності суддів у судах і не перевищує максимальної граничної чисельності суддів у судах; оперативність і ефективність (раціональність) здійснення повноважними суб'єктами дій щодо усунення перешкод для наповнення судів судьями у належній кількості тощо); в) можливості використання інших засобів встановлення якості реалізації кадрової політики (дані: соціологічних опитувань населення, опитувань суддів, альтернативних звітів громадських організацій про стан забезпечення незалежності суддів в Україні, про ефективність функціонування судової влади тощо); г) визначення результатів оцінювання якості реалізації кадрової політики (це визначення повинно

здійснюватися на базі НШСУ окремими посадовими особами ВРП, ВККСУ, НШСУ, РСУ);

3) «порядок проведення процедури визначення якості реалізації кадрової політики в системі правосуддя», в якому визначається звітний період та алгоритм здійснення відповідної процедури оцінювання якості реалізації зазначеної політики.

На сьогоднішній день розвиток адміністративного законодавства в частині удосконалення формування та реалізації кадрової політики в системі правосуддя характеризується фрагментарністю та непослідовністю, неналежним чином враховує нагальні проблеми реалізації кадрової політики та загострює кадрову та інституційну кризу у системі правосуддя, що шкодить ідеї самостійності суду та суддів, є перешкодою до реалізації євроінтеграційних завдань України. Основними такими практичними проблемами сьогодні є: 1) неврахування (врахування без належної міри критики) пропозицій науковців та експертів щодо здійснення судово-правової реформи у частині оптимізації реалізації кадрової політики у системі правосуддя; 2) наближення правил реалізації кадрової політики у системі правосуддя до відповідних правил, передбачених в окремих державах-членах ЄС, без врахування переваг, недоліків, спроможності реалізації зарубіжного досвіду у вітчизняних реаліях; 3) формальне (часто беззмістовне) здійснення унормування заходів з оптимізації реалізації кадрової політики у системі правосуддя; 4) відсутність комплексної моделі адміністративно-правових процедур визначення якості реалізації кадрової політики в системі правосуддя.

Значним чином сприятиме розвитку національного адміністративного законодавства в частині удосконалення формування та реалізації кадрової політики в системі правосуддя:

1) вдосконалення окремих норм Конституції України [1] та Закону України «Про судоустрій і статус суддів» [2], наприклад: а) надання РСУ права законодавчої ініціативи (викладення у новій редакції ч. 1 ст. 93 Конституції України, а також ч. 1 ст. 133 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» [2]); б) комплексне закріплення засадничих ідей кадрової політики у системі правосуддя та реалізації цієї політики у чинному Законі України «Про судоустрій і статус суддів» [2], доповнивши його розділом III-1 «Основні засади кадрової політики у системі правосуддя» (цей розділ має складатись із таких норм: ст. 68-1 «Кадрова політика у системі правосуддя»; ст. 68-2 «Реалізація кадрової політики у системі правосуддя»; ст. 68-3 «Взаємодія суб'єктів реалізації кадрової політики в системі правосуддя»; ст. 68-4 «Процедури визначення якості реалізації кадрової політики в системі правосуддя»;

2) вдосконалення підзаконного адміністративно-правового регулювання формування та реалізації кадрової політики в системі правосуддя шляхом розроблення та затвердження: а) Порядку та методології визначення якості реалізації кадрової політики в системі правосуддя; б) Стратегії реалізації кадрової політики у системі правосуддя до 2025 року (складатиметься з наступних частин: «Загальна частина»; «Стан і основні проблеми реалізації кадрової політики в системі правосуддя»; «Мета, завдання і принципи Стратегії»; «Сфера поширення Стратегії»; «Реалізація Стратегії»; «Джерела фінансування»; «Контроль та моніторинг реалізації Стратегії»; «Очікувані результати»); в) Плану заходів з реалізації Стратегії реалізація кадрової політики у системі правосуддя (складатиметься з таких частин: «найменування завдання»; 2) «найменування заходу»; 3) «відповідальні за виконання»; 4) «строк виконання»); г) Порядку взаємодії суб'єктів реалізації кадрової політики в системі правосуддя.

Література:

1. Конституція України (офіційний текст): Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення 30.08.2020);

2. Боровик А.В. та інші. Науково-практичний коментар Закону України «Про судоустрій і статус суддів». Станом на 20 травня 2020 р. За заг. ред. Теремецького В.І. Київ : Видавничий дім «Професіонал», 2020. 791 с.

ПРОЦЕС ФОРМУВАННЯ ПРАВОВИХ ОЗНАК НАРКОТИЧНИХ ЗАСОБІВ ТА ПСИХОТРОПНИХ РЕЧОВИН

Пристінська К. О.

*викладач кафедри адміністративного, кримінального права і процесу
Міжнародного університету бізнесу і права
м. Херсон, Україна*

Актуальність теми дослідження пов'язана зі значним загостренням наркоситуації в Україні, зростанням кількості наркозлочинів та числа осіб, які використовують ці небезпечні речовини. Наркоматизація суспільства тягне за собою істотні економічні втрати, пов'язані з виділенням коштів на лікування, реабілітацію таких осіб, а також хвороби, що виникають у результаті вживання наркотиків: ВІЛ, СНІД, гепатит. Серед засобів протидії таким правопорушенням важливе місце