

чого справа направляється суддею до архіву. Проте справу до архіву необхідно направляти лише за наявності в ньому виконавчого документа із позначенням про фактичне виконання судового рішення. Нагальною потребою є передбачення надійного механізму, який гарантував би неухильне, послідовне виконання судових рішень адміністративних судів, оскільки фактичне виконання судових рішень суб'єктами владних повноважень є завершальним етапом захисту прав, свобод громадянина і має сприяти виконанню законів. Як ми бачимо, то потрібне удосконалення законодавства, шляхом аналізу міжнародних норм та практики. Вирішення цієї проблеми підвищить рівень судового захисту прав осіб, посилить міру довіри громадян як до судової системи зокрема, так і до державної влади в цілому.

Література:

1. Яковенко А.В. «Адміністративно правовий аспект проблематики виконання судових рішень та бездіяльності посадових осіб суду щодо розгляду справ». *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. Сер.: Юриспруденція. 2016. № 20. С. 63-65.

2. Кодекс адміністративного судочинства України від 06 липня 2005 № 2747-IV (зі змінами і допов.). *Відомості Верховної Ради України*. 2020 Ст. 446.

3. Джафарова О. В., Синицька Я. П. «Судові рішення в адміністративному судочинстві: питання теорії та практики: монографія. Харків: Вид-во ХНУВС, 2014. 260 с.

ПОНЯТТЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ В СИСТЕМІ ПРАВОСУДДЯ

Попик А. В.

кандидат юридичних наук,

юрист ПП «Ексім-легал»

м. Рівне, Україна

Кадрова політика у системі правосуддя – це, з одного боку, сукупність соціально-правових, організаційно-економічних і культурних заходів, а, з іншого боку, – юридичних стандартів (правил, принципів і засад) діяльності суб'єктів реалізації цієї політики, які на всіх рівнях функціонування відповідної системи: 1) спрямовують діяльність цих суб'єктів на приведення фактичного рівня якості та кількості людських ресурсів системи правосуддя у відповідність із стратегією побудови правової держави в Україні, а також з

об'єктивними кадровими потребами системи правосуддя; 2) врегулюють взаємовідносини кадрів системи правосуддя з судовою владою зокрема і державою загалом.

Зміст кадрової політики у системі правосуддя в практичному контексті (як складної системи, яка складається із сукупності підсистем – політик, що реалізуються у фактичній дійсності) охоплює такі «політики»: управління кадрами у системі правосуддя; організація та забезпечення ефективного функціонування інститутів реалізації кадрової політики в системі правосуддя; забезпечення системи правосуддя належними кадрами; оцінка кадрів у системі правосуддя; професійний розвиток та кар'єрне просування; позитивна та негативна, матеріальна та моральна мотивація; робота із кадровим резервом; охорона праці та соціального захисту кадрів. У концептуальному контексті змістом «кадрової політики в системі правосуддя» є її мета, завдання, принципи, форми та методи ефективного забезпечення системи правосуддя належними кадрами у необхідній мірі [1, с. 129].

Особливостями кадрової політики в системі правосуддя, як об'єкта адміністративно-правового регулювання, є наступні характерні риси цієї політики: 1) група особливостей, що впливають із соціально-правової сутності цієї політики, й характеризують це явище наступними рисами: а) формується у межах відповідної системи (органами суддівського самоврядування, ВРП, ВККСУ, ДСА України) та поза нею (законодавчою та виконавчою владою), а здійснюється лише виключно щодо суб'єктів системи правосуддя (щодо суддів, суддів у відставці, кандидатів на посаду суддів); б) передбачає її безпосередню реалізацію спеціальними суб'єктами кадрової політики у системі правосуддя ; в) ґрунтується на особливій адміністративно-правовій нормативній базі; г) підпорядкована особливій меті; ґ) виконує особливі завдання; д) виконує комплекс особливих функцій; е) передбачає реалізацію у відповідності до комплексу засад і принципів; 2) група особливостей, що характеризують соціально-правову значимість цього явища (ця політика: є частиною адміністративно-правового забезпечення судової гілки влади; відображається на якості здійснення правосуддя в Україні; є фундаментом, на якому вибудовується правова держава).

Мета адміністративно-правового забезпечення кадрової політики в системі правосуддя – це очікуваний результат, урегульованого адміністративним законодавством здійснення повноважним суб'єктом комплексу адміністративно-правових заходів, спрямованих на створення максимально сприятливих умов для належної реалізації мети, завдань і функцій кадрової політики у системі правосуддя [2, с. 146].

Завдання адміністративно-правового забезпечення кадрової політики у системі правосуддя – це конкретні та вимірювальні цільові

характеристики діяльності суб'єктів адміністративно-правового забезпечення кадрової політики у відповідній системі, що структурують (упорядковують) цю діяльність, визначаючи її зміст та спрямованість. До основних таких завдань відносяться: 1) нормотворчі завдання (зокрема, ревізія чинного законодавства України, створення, зміна, припинення та затвердження чи прийняття порядків та інших актів, якими упорядковується здійснення різних кадрових процедур тощо); 2) моніторингові й превентивні завдання (зокрема, систематичне спостереження за станом реалізації кадрової політики, а також наслідками здійснення цієї політики тощо); 3) координаційні завдання (приміром, налагодження дієвої взаємодії між суб'єктами реалізації цієї політики і т. д.); 4) завдання науково-практичного прогнозування та стратегічні завдання; 5) інформаційні, навчальні і просвітницькі завдання [2, с. 143].

Функції адміністративно-правового забезпечення кадрової політики в системі правосуддя – це урегульований національним адміністративним законодавством напрям адміністративно-правового впливу, управлінської, виконавчо-розпорядчої діяльності повноважних суб'єктів реалізації кадрової політики у відповідній системі, спрямований на ресурсно-організаційне, інтеграційне і регулятивне уможливлення ефективного функціонування системи правосуддя шляхом оптимального втілення у межах спеціального адміністративно-правового механізму мети та завдань кадрової політики у системі правосуддя. До основних таких функцій слід відносити: 1) загальні функції – ті, що найбільш часто виконуються суб'єктами публічної адміністрації, об'єктивуються в адміністративно-правовій діяльності, а також мають місце під час здійснення відповідного адміністративно-правового забезпечення кадрової політики (контрольно-наглядова функція; нормотворча функція; правороз'яснювальна функція; координаційна функція тощо); 2) особливі функції, а саме функції, що безпосередньо спрямовані на створення у державі самостійного суду у процесі кадрового забезпечення системи правосуддя (функції забезпечення незалежності судів і суддів у процесі здійснення кадрової політики; забезпечення та підтримання на належному рівні авторитету суду, посади судді і держави загалом під час здійснення кадрової політики і т. д.).

Адміністративно-правові засади кадрової політики у системі правосуддя – це нормативні основи, що містяться у чинному адміністративному законодавстві України та визначають комплекс «параметрів» належної (правомірної, ефективної) діяльності суб'єктів публічної адміністрації щодо формування, здійснення та забезпечення кадрової політики у відповідній системі, формуючи таким чином

правовий режим кадрової політики у системі правосуддя. Основними такими засадами (у відповідності до ієрархії законодавства) є: 1) засади рівня законодавчих актів (закони України «Про судоустрій і статус суддів», «Про Вищий антикорупційний суд», «Про Вищу раду правосуддя», «Про відновлення довіри до судової влади в Україні» і т. д.); 2) засади рівня підзаконних актів (сукупність актів про здійснення кадрових процедур та певною мірою правозастосовні акти Президента України, РСУ, НШСУ, ВРП, ВККСУ, ДСА України).

Література:

1. Попик А.В. Загальні та галузеві принципи кадрової політики в системі правосуддя. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2017. № 1. Т. 4. С. 117-123.
2. Попик А.В. Кадровая политика в системе правосудия как объект административно-правового регулирования. *Право и закон*. 2019. № 1. С. 142-147 (Кыргызская Республика).

ОБОВ'ЯЗОК ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ ЩОДО ПОДАННЯ ДЕКЛАРАЦІЙ ОСІБ, ЯКИХ УПОВНОВАЖЕНО НА ВИКОНАННЯ ФУНКЦІЙ ДЕРЖАВИ АБО МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

Стець О. М.

*кандидат юридичних наук, завідувач кафедри конституційного,
міжнародного та приватного права
Криворізького факультету Національного університету
«Одеська юридична академія»
м. Кривий Ріг, Дніпропетровська область, Україна*

Дотримання антикорупційного законодавства є критерієм якості та ефективності функціонування державної влади. Незважаючи на це, корупція є системним деформуючим фактором, який в тій чи іншій мірі впливає на стан державно-управлінських відносин у кожній державі. Запровадження засобів фінансового контролю як запорука доброчесності державних службовців спрямовано на появу зобов'язання з подання декларацій осіб, яких уповноважено на виконання функцій держави або місцевого самоврядування. Проблематика визначення якісних та процедурних ознак подання декларацій осіб, яких уповноважено на виконання функцій держави або місцевого самоврядування державними службовцями відображає зміст інституту