

## АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВИЙ СТАТУС СУДІВ АПЕЛЯЦІЙНОЇ ІНСТАНЦІЇ: ДО ПИТАННЯ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

### ADMINISTRATIVE AND LEGAL STATUS OF APPELLATE COURTS: ON THE ISSUE OF STAFFING

Коваленко А.В., д.ю.н., професор, заступник начальника

*Департамент превентивної діяльності*

*Національної поліції України,*

*полковник поліції*

Романов М.Ю., доктор філософії в галузі права,

*старший науковий співробітник*

*Донецький державний університет внутрішніх справ*

У статті на підставі проаналізованих наукових позицій щодо важливості кадрового забезпечення судів апеляційної інстанції та відповідного адміністративно-правового статусу загалом, слід зауважити, що поняття кадрів і кадрового забезпечення, їх співвідношення, а також сутнісне наповнення вченими тлумачиться по різному проте, на нашу думку, кадрами в контексті предмету дослідження є всі працівники, підрозділів дільничних офіцерів поліції, а кадровим забезпеченням, в такому випадку, буде нормативно врегульований і методично спланований процес відбору, призначення на посаду, контролю за проходженням служби, притягнення до відповідальності (у разі наявності підстав), а також звільнення з посади працівників.

Широке коло нормативно-правових актів, що визначають кадрове забезпечення (його сутність, структуру, механізми, а також передумови), дозволяє охарактеризувати цей процес як задовільний. У той же час, окремого дослідження потребує питання профорієнтації, а також відбору до судів апеляційної інстанції, що забезпечили б наповнення даної системи новими фахівцями.

Автори звертають увагу на тому, що важливість кадрового забезпечення в діяльності судів апеляційної інстанції прямо пропорційно співвідносяться із можливістю зазначених органів державної влади здійснювати свої повноваження та виконувати конкретним уповноваженим на це суб'єктам свої посадові обов'язки, а саме тому питання наповнення кадрами всіх без виключення судів апеляційної інстанції релевантне проблемі доступності до правосуддя та реалізації права кожного громадянина на звернення до суду, а тому пошук шляхів його вирішення та пропозиції, щодо їх форм є актуальними у тому числі з огляду на дію правового режиму воєнного стану та надмірну завантаженість органів правопорядку.

**Ключові слова:** засади функціонування, принцип, кадри, кадрове забезпечення, суд, судоустрій, безпека, сутність, зміст.

In the article, on the basis of the analyzed scientific positions on the importance of staffing of courts of appeal and the corresponding administrative and legal status in general, it should be noted that the concept of personnel and staffing, their ratio, as well as the essential content of scientists are interpreted differently, however, in our opinion, personnel in the context of the subject of research are all employees, units of district police officers, and staffing. In this case, the process of selection, appointment, control over service, prosecution (if there are grounds), as well as dismissal of employees will be regulated and methodically planned.

A wide range of normative legal acts that determine staffing (its essence, structure, mechanisms, as well as prerequisites) allows us to characterize this process as satisfactory. At the same time, a separate study requires the issue of career guidance, as well as selection to the courts of appeal, which would ensure the filling of this system with new specialists.

The authors draw attention to the fact that the importance of staffing in the activities of courts of appeal is directly proportional to the ability of these public authorities to exercise their powers and perform their official duties by specific authorized entities, and that is why the issue of staffing all courts of appeal without exception is relevant to the problem of accessibility to justice and the exercise of the right of every citizen to appeal to court. Therefore, the search for ways to solve it and proposals for their forms are relevant, including in view of the legal regime of martial law and the excessive workload of law enforcement agencies.

**Key words:** principles of functioning, principle, personnel, staffing, court, judicial system, security, essence, content.

**Актуальність теми.** Забезпечення прав і свобод людини і громадянина є одним із найбільш пріоритетних та важливих завдань, що поставлено перед державним апаратом та всіма органами державної влади. Судова гілка влади, як одна з основних в країні безпосередньо відповідає за реалізацію механізму правозахисту в контексті дотримання прав і свобод людини і громадянина, а також забезпечення правопорядку в суспільстві, а тому, адміністративно-правовий статус судів апеляційної інстанції крізь призму їх кадрового забезпечення є надзвичайно актуальним, зокрема в умовах дії правового режиму воєнного стану та динамічної еміграції українського населення.

При цьому, кадрове забезпечення, як одне із видів забезпечення, що використовується в організаційно-правових практиках органів державної влади є найбільш ресурсозатратним та таким, що потребує стратегічного планування, оскільки вимоги до компетенції та рівня знань тих чи інших кадрів, зокрема в судовому секторі досить високі, а тому динаміку кадрового потенціалу належить регулювати завчасно.

Кадрове забезпечення всіх без виключення органів державної влади, зокрема в умовах дії правового режиму воєнного стану виступає наріжним каменем у дослідженнях вчених, а також системним для обговорення в органах державної влади, що значно актуалізує окреслену тематику та потребує подальшого пошуку оптимальних шляхів розв'язання проблемних питань, що виникають в даній сфері правовідносин.

**Метою статті** є дослідження теоретичних, нормативних та організаційних засад кадрового забезпечення в контексті адміністративно-правового забезпечення статусу судів апеляційної інстанції в Україні.

Поставлена мета, зумовила необхідність розв'язання ряду дослідницьких завдань, серед яких: дослідження поняття та сутності кадрового забезпечення загалом і кадрового забезпечення судів апеляційної інстанції в Україні; аналіз нормативно-правового підґрунтя кадрового забезпечення судів апеляційної інстанції в Україні; формування практичних висновків і рекомендацій, щодо порушеного питання.

**Об'єктом** даного дослідження виступають суспільні відносини в сфері функціонування органів судової влади в Україні.

**Предметом** дослідження є поняття та нормативно-правове підґрунтя кадрового забезпечення судів апеляційної інстанції в Україні в контексті забезпечення їх адміністративно-правового статусу.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Слід зауважити, що кадрове забезпечення судів апеляційної інстанції є досить багатовекторним питанням, що потребує додаткового наукового опрацювання в умовах значної кількості некомплектованості судової гілки влади взагалі та судів апеляційної інстанції, зокрема. В свою чергу, розглядаючи питання про кадрове забезпечення, перш за все, мова йде про комплектування апарату суду, а не про забезпечення добору суддів, оскільки вказана процедура чітко врегульована нормативно-правовими актами України та прямо передбачає проведення конкурсу.

Етимологічною основою поняття «апеляційне провадження» є термін «апеляція», який відповідно до Великого тлумачного словника сучасної української мови визначається як: 1) оскарження ухвали, постанови нижчої інстанції (зазвичай судової) перед вищою; 2) звернення до кого-, чого-небудь за підтримкою [1, с. 36]. Під внутрішньоорганізаційними відносинами, що виникають у діяльності місцевого загального суду, розуміються всі позапроцесуальні відносини за його участю та за участю його працівників. У процесі своєї позапроцесуальної діяльності суд (голова суду, судді, працівники апарату суду) вступають у велику кількість правовідносин ще й поза межами власне місцевого суду. Мова йде про відносини, які виникають між зазначеними представниками низової ланки органів судової влади та іншими суб'єктами, до яких належать: вищі суди; Верховна Рада України; Президент України; органи виконавчої влади; органи місцевого самоврядування; органи суддівського самоврядування; кваліфікаційні комісії суддів; Вища Рада юстиції [2]. Таким чином, необхідно звернути увагу на тому, що адміністративно-правове забезпечення кадрового добору до апаратів судів апеляційних інстанцій ускладнюється, перш за все тим, що в ієрархії судової гілки влади цей суд займає вищу позицію ніж суд першої інстанції, а тому кваліфікація працівників, що добирається для роботи в ньому має бути ще більш високою та якісною. Додатковим фактором, що ускладнює кадровий добір до суддів апеляційної інстанції виступає надмірна завантаженість їх роботи, що відбувається зокрема в умовах дії правового режиму воєнного стану та системного здійснення реформ правоохоронного сектору.

Поняття кадрів, різними вченими тлумачиться по-різному, зокрема Л. Балабанова, визначає, що кадри – це штатні кваліфіковані працівники з певною професійною підготовкою, які мають спеціальні знання, трудові навички чи досвід роботи у вибраній сфері діяльності, а в зарубіжних і вітчизняних джерелах цей термін часто ототожнюється лише з частиною працюючих, а саме спеціалістами або робітниками високої кваліфікації та стажем роботи на конкретному підприємстві [3, с. 105]. Разом із цим, поняття кадрів у взаємному зв'язку з кадровим забезпеченням, співвідносяться як зміст і форма процесу, що обумовлює необхідність поглиблення у це питання. У вузькому розумінні кадрове забезпечення – це нормативно закріплена та цілеспрямована діяльність спеціально уповноважених державних органів (посадових осіб) щодо процесів професійної орієнтації, прогнозування і планування кадрових потреб, відбору, підготовки, розстановки та вивільнення персоналу [4, с. 4-8]. На вашу думку, необхідно підкреслити, що поняття кадрів, в контексті кадрового забезпечення судів апеляційної інстанції в Україні необхідно розглядати, як один із інструментів організаційно-управлінської діяльності, що прямо передбачений нормативно-правовим забезпеченням та передбачає механізм розпорядження наявними кадрами, включає в себе алгоритми прогнозування в частині їх притоку та відтоку.

М.М. Глуховеря зазначає, що здійснення апеляційного провадження полягає в тому, що воно: 1) є додатковою гарантією захисту прав, свобод та інтересів особи в публічно-правових відносинах і забезпечення права на судовий захист; 2) забезпечує реалізацію контрольної функції правосуддя; 3) сприяє єдності, а також однаковості судової практики застосування судами першої інстанції законодавства під час вирішення справ [5, с. 115]. М.І. Пипяк зазначає, що від того, наскільки правильно й точно будуть закріплені положення щодо діяльності судів, залежатиме їх практична організація, тоді як відсутність вичерпних для розуміння законодавчих приписів навпаки спричиняє різне їх трактування, внаслідок чого порушується процес ефективного функціонування судової системи [6, с. 100]. Таким чином, слід підкреслити, що організаційно-правові засади забезпечення функціонування судів апеляційної інстанції є тими нормами, положеннями законодавства України, що прямопропорційно співвідносяться із ефективністю функціонування зазначених органів державної влади, а тому такі форми забезпечення їх діяльності, як кадровий добір персоналу, займають одне із провідних місць у системі забезпечення всього державного сектору.

Поряд із цим, Г. Долга, досліджуючи у своїх працях відповідне питання, цитує визначення поняття кадрового забезпечення, як процесу, надане Д. Барановим та Н. Садовою, котрі розуміють його як комплекс дій, спрямованих на пошук, оцінювання та встановлення заздалегідь передбачених відносин з робочою силою як у самій компанії для подальшого просування кар'єрними сходами, так і поза її межами для нового найму тимчасових або постійних працівників. Метою кадрового забезпечення є досягнення залучення до роботи на усіх вільних економічних робочих місцях у країні працівників, здатних виконувати свої посадові обов'язки на рівні, що відповідає очікуванню роботодавців, тобто недопущення тимчасової чи тривалої нестачі кадрів в організаціях/підприємствах [7, с. 9]. Належить підкреслити, що однією з основних функцій напрямку кадрового забезпечення, в контексті дії відповідного механізму організаційно-правових засад, є прогнозування, що передбачає можливість та включає в себе необхідність планувати подальшу діяльність відповідного органу, з урахуванням ризиків і небезпек, що склалися в державі та конкретному підрозділі, з огляду на бажання чи небажання подальшого проходження державної служби чи роботи за вільним наймом в апараті конкретного суду чи судовій гілці влади загалом.

Доступність до правосуддя, в свою чергу є однією з найважливіших складових прозорості, підзвітності та підконтрольності діяльності органів державної влади [8; 9; 10], а інші дослідники, аналізуючи історичні та інші ретроспективні прототипи суду зазначають, що все ж таки мала місце процедура схожа за своєю суттю з оскарженням судових рішень. Зокрема, Новгородська судова грамота містила, що сторона за своєю ініціативою мала право звернутися до вищого суду зі скаргюю, якщо вважала, що рішення є несправедливим. У зв'язку з цим суд вищої інстанції наділений був повноваженнями витребувати справу із нижчого суду, розглянути цю справу й винести нове рішення, при цьому існувала заборона подачі нових доказів і доводів. Якщо вищим судом встановлювалось, що провадження по справі було неповним і незрозумілим, а рішення не відповідало закону, тоді виносились рішення про призначення нового розгляду справи [11, с. 27-28]. Слід зазначити, що принцип доступності до правосуддя та право кожного громадянина на судовий захист прямопропорційно співвідносяться із кадровою наповненістю суддів в апеляційної інстанції, що безпосередньо пов'язано з їх можливістю здійснення покладених на них функційних повноважень та посадових обов'язків конкретних осіб. Це, в свою чергу, звуває чи розширює можливості

органів державної влади до забезпечення правового режиму демократичної держави та дотримання прав і свобод людини і громадянина в широкому розумінні.

Досить цікавим є підхід В. І. Потапенка, який розглядаючи гарантії самостійності судової гілки, поділив їх на загальні й спеціальні. На думку науковця, загальні гарантії передбачають такі умови діяльності судів, як: 1) загальний рівень розвитку економіки, що впливає на рівень фінансування суду; 2) показники злочинності, а також криміногенної обстановки в державі; 3) ставлення пересічних громадян до суду; 4) загальне оцінювання діяльності судової влади громадянами; 5) психологічні умови діяльності конкретного судді з відправлення правосуддя; 6) повага до судді з боку учасників процесу та ін. У свою чергу, до спеціальних гарантій самостійності судів В. І. Потапенко відніс: 1) належне ресурсне забезпечення судової влади; 2) повноваження судової гілки влади з утворення нових і тлумачення існуючих положень законів; 3) самостійне кадрове забезпечення судів безпосередньо органами судової влади; 4) забезпечення особистої безпеки носіїв судової влади; 5) діяльність органів суддівського самоврядування, спрямовану на захист інтересів суду й суддів [12, с. 169–170]. Таким чином, варто мати на увазі, що кадрове забезпечення судів апеляційної інстанції якісними висококваліфікованими та ефективними працівниками прямо впливає на можливість належного здійснення своїх функційних завдань та реалізації посадових обов'язків, як конкретними органами судової влади такі відповідними посадовими особами, й пришвидшує чи гальмує процес відправлення правосуддя, а відповідно співвідноситься із мірою та сутністю забезпечення прав і свобод людини і громадянина, як основної мети діяльності будь-якої демократичної та правової держави.

**Висновок.** Отже, на підставі проаналізованих наукових позицій щодо важливості кадрового забезпечення судів апеляційної інстанції та відповідного адміністративно-правового статусу загалом, слід зауважити, що поняття кадрів і кадрового забезпечення, їх співвідношення, а також сутнісне наповнення вченими тлумачиться по-різному проте, на нашу думку, кадрами в контексті предмету дослідження є всі працівники, підрозділів дільничних офіцерів поліції, а кадровим забезпеченням, в такому випадку, буде нормативно врегульований і методично спланований процес відбору, призначення на посаду, контролю за проходженням служби, притягнення до відповідальності (у разі наявності підстав), а також звільнення з посади працівників.

Широке коло нормативно-правових актів, що визначають кадрове забезпечення (його сутність, структуру, механізми, а також передумови), дозволяє охарактеризувати цей процес як задовільний. У той же час, окремого дослідження потребує питання профорієнтації, а також відбору до судів апеляційної інстанції, що забезпечили б наповнення даної системи новими фахівцями.

Автори звертають увагу на тому, що важливість кадрового забезпечення в діяльності судів апеляційної інстанції прямо пропорційно співвідносяться із можливістю зазначених органів державної влади здійснювати свої повноваження та виконувати конкретним уповноваженим на це суб'єктам свої посадові обов'язки, а саме тому питання наповнення кадрами всіх без виключення судів апеляційної інстанції релевантне проблемі доступності до правосуддя та реалізації права кожного громадянина на звернення до суду, а тому пошук шляхів його вирішення та пропозиції, щодо їх форм є актуальними у тому числі з огляду на дію правового режиму воєнного стану та надмірну завантаженість органів правопорядку.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Бусел В. Т. Великий тлумачний словник сучасної української мови. Київ; Ірпінь: ВТФ «Перун», 2005. 1728 с.
2. Запорожець, М. П. Адміністративно-правове забезпечення діяльності місцевих загальних судів України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07 / М. П. Запорожець; Нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2004. 20 с.
3. Балабанова Л., Сардак О. Управління персоналом: навч. посіб. Київ: ВД «Професіонал», 2006. 512 с.
4. Венедіктов В. С., Іншин М. І. Сутність та основні напрямки кадрової політики в сфері державної служби. *Форум права*. 2005. № 1.
5. Глуховець М. М. Апеляційне провадження в системі проваджень адміністративного судового процесу. *Форум права*. 2013. № 3. С. 114–118.
6. Пиляк М. І. Адміністративний суд у системі органів державної влади : дис. .... канд. юрид. наук : 12.00.07 / М. І. Пиляк. Львів, 2016. 191 с.
7. Баранов Д., Садова Н. Сучасні відділи кадрів та можливість їх інтеграції в HR-департаменти. *Праця і закон*. 2009. № 8. С. 8–11.
8. Наливайко Л. Р., Романов М. Ю. Поняття, ознаки та значення транспарентності в контексті євроінтеграції. *Visegrad Journal on Human Rights*. 2016. № 4/1. С. 152–157. URL: <https://er.dduvs.in.ua/bitstream/123456789/2026/1/10.pdf>
9. Наливайко Л. Р., Романов М. Ю. Принцип транспарентності влади: пострадянський та європейський досвід. *Право і суспільство*. 2016. № 6. С. 9–14. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pis\\_2016\\_6\\_4](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pis_2016_6_4)
10. Наливайко Л. Р., Романов М. Ю. Реалізація принципу транспарентності в Україні. *Науковий вісник Ужгородського національного університету: Право*. 2016, № 41(1). С. 48–51. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvuzhpr\\_2016\\_41\(1\)\\_13](http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvuzhpr_2016_41(1)_13)
11. Згама А. О. Повноваження суду апеляційної інстанції у господарському процесі: дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.04 / А. О. Згама. Одеса, 2012. 216 с.
12. Потапенко В. І. Самостійність судової влади : дис. ... канд. юрид. наук ; спец. 12.00.10 – судоустрій, прокуратура та адвокатура / В. І. Потапенко. Харків, 2015. 216 с.