

**ПОНЯТТЯ ТА СИСТЕМА ПРИНЦИПІВ
КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ СУДІВ В УКРАЇНІ
У ВИМІРІ АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВИХ ОСНОВ ЙОГО ЗДІЙСНЕННЯ**

**THE CONCEPT AND SYSTEM OF PRINCIPLES
OF PERSONNEL SUPPORT OF COURT ACTIVITIES IN UKRAINE
IN THE DIMENSION OF ADMINISTRATIVE AND LEGAL BASIS OF ITS ACTIVITIES**

Стаття присвячена виробленню поняття та систематизації принципів кадрового забезпечення діяльності судів в Україні у вимірі адміністративно-правових основ його здійснення. З такою метою опрацьовано актуальні наукові здобутки із суміжної проблематики: загальні засади адміністративно-правового забезпечення формування кадрів для судів України; адміністративно-правові засади кадрового забезпечення в органах публічної влади; особливості кадрового забезпечення в судах окремих юрисдикцій і деяких інших. Виділено ознаки принципів кадрового забезпечення діяльності судів: соціальна визначеність формування системи принципів в цілому й окремих їх підсистем (груп) з урахуванням особливостей публічної служби в судах; загальнообов'язковий характер щодо учасників правовідносин у сфері кадрового забезпечення; упорядковуючий характер, що відбиває визначний вплив принципів на побудову системи кадрового забезпечення діяльності судів; урахування специфіки регулюючого впливу норми адміністративного права на відносини у сфері кадрового забезпечення судів у цілому й у сфері кадрового забезпечення окремих видів публічної служби в судах; актуальність, що означає відповідність принципів сучасним соціальним запитам щодо кадрового забезпечення діяльності судів.

Принципи кадрового забезпечення діяльності судів визначено як соціально-правове явище, яке, будучи відтворене в правових вимогах, набуває юридичного, загальнообов'язкового значення базових положень щодо визначення та функціонування системи кадрового забезпечення діяльності судів. Виділено три підсистеми 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 й у Службі судових розпорядників; принципи кадрового забезпечення спеціалізованої служби в судах (посади співробітників Служби судової охорони). Автор стверджує, що такий підхід до систематизації принципів кадрового забезпечення дозволяє врахувати правовий статус кожної категорії кадрів судів, крім кадрів, якими укомплектовано патронатну службу. Для кожного виду публічної служби в судах принципи кадрового забезпечення відрізняються, що об'єктивно зумовлено їх специфікою. Перспективним напрямом наукових досліджень визначено подальше розкриття кожної з виділених підсистем.

Ключові слова: *принципи, система принципів, кадрове забезпечення, суди, адміністративно-правові засади, адміністративне право.*

The article is devoted to the development of the concept and systematization of the principles of staffing of courts in Ukraine in measuring the administrative and legal basis for its implementation. To this end, current scientific achievements on related issues have been developed: general principles of administrative and legal support for the formation of personnel for the courts of Ukraine; administrative and legal principles of staffing in public authorities; features of staffing in courts of individual jurisdictions and some

others. signs of principles of personnel support of activity of courts are allocated: social certainty of formation of system of principles as a whole and their separate subsystems (groups) taking into account features of public service in courts; universally binding nature of the participants in legal relations in the field of staffing; streamlining nature, which reflects the significant influence of the principles on the construction of the staffing system of the courts; taking into account the specifics of the regulatory impact of administrative law on relations in the field of staffing of courts in general and in the field of staffing of certain types of public service in the courts; relevance, which means compliance with the principles of modern social issues regarding the staffing of courts.

The principles of staffing of courts are defined as a socio-legal phenomenon, which, being reproduced in the legal requirements, acquires legal, mandatory significance of the basic provisions for defining and functioning of the staffing system of courts. There are three subsystems of a single system of principles of staffing of courts, depending on the categories of staff of courts: the principles of formation and functioning of the corps of judges (principles of staffing of the judicial service); principles of staffing of the administrative service in the court staff and in the Service of court administrators; principles of staffing of the specialized service in courts (positions of employees of the Judicial Protection Service). The author argues that this approach to the systematization of the principles of staffing allows to take into account the legal status of each category of court staff, except for staff who are staffed by the patronage service. The principles of staffing differ for each type of public service in the courts, which is objectively determined by their specifics. Further disclosure of each of the selected subsystems is determined by a promising area of research.

Key words: *principles, system of principles, staffing, courts, administrative and legal principles, administrative law.*

Вступ. У Стратегії розвитку системи правосуддя та конституційного судочинства на 2021–2023 рр., що затверджена Указом Президента України від 11 червня 2021 р. № 231/2021, указується про такі актуальні завдання розвитку системи кадрового забезпечення діяльності судів, як: удосконалення кваліфікаційних вимог до кандидатів на посаду судді; розвиток засад регулярного оцінювання судді (п. 4.3.1); забезпечення сталості, єдності й послідовності дисциплінарної практики; розвиток норм про дисциплінарну відповідальність суддів (п. 4.3.2) і деякі інші завдання, що безпосередньо торкаються принципів кадрового забезпечення діяльності судів [1]. Пошук шляхів побудови якісної теоретико-правової моделі кадрового забезпечення діяльності судів на основі упорядковуючого характеру впливу норми адміністративного права на відносини в такій сфері передбачає вирішення наукового завдання визначення принципів кадрового забезпечення та розкриття їх змісту. Необхідність постановки завдання та пов'язаного з ним аналітичного опрацювання наявного масиву поглядів вчених у галузі адміністративного права, суміжних галузей права впливає із сутності й змісту категорії «принцип», на які насамперед звертають увагу дослідники проблем адміністративно-правового регулювання окремих сфер суспільних відносин. Разом із тим межі предмету наукового аналізу визначають необхідність звернення до поглядів учених щодо визначення базової категорії «принципи адміністративного права», виходячи зі змісту якої, особливостей і видів публічної служби в судах слід формувати теоретичні положення про принципи кадрового забезпечення діяльності судів.

Проблематика принципів кадрового забезпечення діяльності судів в Україні у вимірі адміністративно-правових основ його здійснення не дістала належної уваги на сторінках наукової літератури. Водночас варто відзначити опрацювання дотичної проблематики: загальні засади адміністративно-правового забезпечення формування кадрів для судів України (В.С. Декаленко, 2017 р.) [2], адміністративно-правові засади кадрового забезпечення в органах публічної влади (П.В. Євдокімов, 2020 р.) [3], особливості кадрового забезпечення в судах окремих юрисдикцій (О.М. Лагнюк, 2015 р. [4], В.В. Серединський, 2020 р. [5]) та деякі інші. Утім, зазначеними й іншими вченими не приділено достатньої уваги засадам кадрового забезпечення діяльності судів у його адміністративно-правовому розумінні як системи заходів, спрямованість на комплектування посад судів, призначення суддів на посади, звільнення суддів із посад.

Постановка завдання. Метою статті є вироблення поняття та здійснення систематизації принципів кадрового забезпечення діяльності судів в Україні у вимірі адміністративно-правових основ його здійснення.

Результати дослідження. Поняття «принципи кадрового забезпечення діяльності судів», виділення таких принципів і розкриття їх змісту має ґрунтуватись на:

- а) наукових підходах до розкриття сутності категорії «принципи адміністративного права»;
- б) особливостях публічної служби в судах;
- в) видах публічної служби в судах.

Принципи адміністративного права визначені як «основні універсальні фундаментальні положення, що покладені в основу галузі та є підставою для формування та функціонування її системи й змісту й слугують засадами для регулювання адміністративних правовідносин <...>. Принципи є первісними щодо норм адміністративного права, адже вони завжди враховуються під час створення, зміни, модифікацій норм права. <...> принципи стосуються і зовнішньої форми – є ідейним підґрунтям для створення нормативно-правових актів взагалі й кожної норми в них зокрема» [6, с. 736].

У наведеному вище визначенні категорії «принципи адміністративного права» відтворено науковий підхід щодо праворозуміння їх сутності з позицій базових положень адміністративного права, на яких побудована конструкція галузі права, і визначаються межі й зміст зовнішнього регулятивного впливу нормативно-правових актів і норм інших галузей права на систему адміністративного права. Крім того, авторка такого 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 наявні наукові погляди щодо сутності поняття «принципи адміністративного права» й презентує такі усталені погляди вчених:

- 1) основні засади, ідеї, положення, покладені в основу галузі;
- 2) підстава для формування та функціонування системи й змісту галузі;
- 3) підґрунтя для адміністративно-правових норм;
- 4) базис діяльності суб'єктів адміністративного права;
- 5) гарантія забезпечення прав і свобод людини й громадянина, нормального функціонування громадянського суспільства [6, с. 738].

Зазначена систематизація наявних наукових поглядів відбиває триваючий пошук вчених у напрямі обґрунтування єдиної універсальної теоретичної формули, в якій має бути відтворено сутність принципів адміністративного права.

Принципи адміністративного права розглядаються як вихідні, об'єктивно зумовлені основоположні засади, відповідно до яких формуються та функціонують система й зміст адміністративного права [7, с. 29].

Принципи адміністративного права розуміють як засадничі (основні) ідеї, положення, вимоги, що характеризують зміст адміністративного права, відбивають закономірності його розвитку й визначають напрями й механізми адміністративно-правового регулювання суспільних відносин [8, с. 95–96].

Принципи адміністративного права – це керівні засади, які визначають зміст і спрямованість адміністративно-правового регулювання суспільних відносин [9, с. 34].

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

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

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

Б.Д. Бондаренко наводить ряд авторських поглядів щодо сутності принципів права: основоположні ідеї, вихідні засади права чи нормативні засади права, що визначають загальну спрямованість, основні особливості й найсуттєвіші риси правового регулювання суспільних відносин (Т.І. Фулей); є наслідком людської діяльності, результатом такої діяльності й задовольняють її інтереси, соціальним явищем за джерелом виникнення та за змістом, їх виникнення зумовлене

необхідністю суспільного розвитку (А.М. Колодій); втілюють у собі загальні результати розвитку права, відбивають нерозривний зв'язок минулого, теперішнього й майбутнього правової сфери (Р.З. Лившиц). Б.Д. Бондаренко погоджується з Ю.Ю. Ветютневим про відбиття в принципах права правових закономірностей, проте такими закономірностями принципи права не є [10, с. 127].

Виходячи з наведених Б.Д. Бондаренком підходів до визначення принципів права, можна виділити такі їх властивості (ознаки): соціальна обумовленість, відбиття правових закономірностей, визначення загальної спрямованості й найсуттєвіших рис правового регулювання. Наведені наукові погляди відтворюють багатоаспектність сутності категорії «принципи права», що означає перспективність подальших досліджень у напрямі. Разом із тим виділені ознаки відбивають сутність принципів права як соціально-правового явища всеохоплюючого змісту. Виділені ознаки принципів права, будучи трансформовані з урахуванням сутності й особливостей кадрового забезпечення діяльності судів, є основою ідентифікації поняття «принципи кадрового забезпечення діяльності судів».

Слід указати про головну ознаку, що має братися до уваги насамперед під час формулювання 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 витоки, виходячи із соціальних процесів, які відбуваються в суспільстві й державі й позначаються на стратегічних пріоритетах державної політики, а саме необхідності проведення судової реформи й в її межах – реформи кадрового забезпечення діяльності судів, що має бути зображене (виходячи із соціальних запитів) у нормативно-правових актах стратегічного значення (стратегіях, концепціях тощо). Базова сутність принципів кадрового забезпечення діяльності судів відбивається на сукупності керівних вимог до кадрового забезпечення, які, будучи закріпленими в нормативно-правових актах, набувають юридичного, загальнообов'язкового значення, а на їх засадах має бути побудовано систему кадрового забезпечення діяльності судів.

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

І.М. 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 р. 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 в державного апарату (чинovníків) – 67,4%». І.М. Мищак цитує слова Голови Верховного Суду В.І. Данішевської: «відвідуваність судів показує, як судова система відповідає на попит на справедливість. За статистичними даними 10 млн громадян щороку відвідують суди, а судова система має лише 5 тис. суддів, і натепер кадровий дефіцит становить 2 тис. осіб. Таке співвідношення впливає на строки розгляду справ. На належне функціонування також впливає і фінансування, що наразі низьке» [11, с. 3]. «Певні підстави для критики дають і матеріали Інформаційно-аналітичного звіту про діяльність Вищої ради правосуддя у 2020 р. Так, упродовж 2020 р. радою ухвалено рішення щодо звільнення 252-х суддів із посад за загальними обставинами, що майже на 70% більше, ніж у 2019 р. (148), зокрема у відставку – 249 (у 2019 р. – 132), у зв'язку з неспроможністю виконувати повноваження за станом здоров'я – 0 (у 2019 р. – 1), у зв'язку з поданням заяви за власним бажанням – (у 2019 р. – 15). Однак упродовж 2020 р. Вищою радою правосуддя прийнято лише 29 рішень про звільнення з посад суддів за особливими обставинами, що в 3,4 раза менше, ніж у 2019 р.» [11, с. 5–6].

Указом Президента України «Про Стратегію розвитку системи правосуддя та конституційного судочинства на 2021–2023 рр.» від 11 червня 2021 р. № 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 й оцінювання суддів і кандидатів на посаду судді; правових вимог під час здійснення добору на посаду судді, кваліфікаційного оцінювання та дисциплінарного провадження; організаційного забезпечення діяльності судів; суддівської кар'єри й відповідальності суддів [1].

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, «повні» за змістом);
- 3) універсальність (мають різноваріантне призначення, можуть бути «приспосованими» до різних сфер, всеосяжні);
- 4) регулятивність (визначають загальні засади як усієї галузі адміністративного права, так і окремих її складових частин);
- 5) соціальна обумовленість (принципи трансформуються в ідеї, відповідні до соціально-економічних умов розвитку суспільства, а також політичних, ідеологічних та інших процесів, що відбуваються в державі);
- 6) нормативність (закріплення або відбиття в нормах права);
- 7) системність (відтворюють систему правових норм, яка є основою усього масиву адміністративного законодавства);
- 8) прогресивність (відтворюють найсучасніші трансформаційні процеси адміністративного права);
- 9) непорушність (зневага до принципів адміністративного права може підірвати стабільність правової системи, негативно відбитися на правосвідомості або порушити підтримуваний правопорядок) [6, с. 737–738].

Застосування окресленого підходу щодо визначення ознак принципів адміністративного права до формулювання принципів кадрового забезпечення діяльності судів має бути здійснене з урахуванням 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 всіх учасників адміністративно-правових відносин. Так, ознака імперативності набуває значення ознаки загальнообов'язковості щодо усіх учасників правовідносин у сфері кадрового забезпечення діяльності судів. Ознаки універсальності й регулятивності враховуються під час визначення 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.

Отже, ознаками принципів кадрового забезпечення діяльності судів виступають:

- соціальна визначеність формування системи принципів в цілому й окремих їх підсистем (груп) з урахуванням особливостей публічної служби в судах;
- загальнообов'язковий характер щодо учасників правовідносин у сфері кадрового забезпечення;
- упорядковуючий характер, що відбиває визначний вплив принципів на побудову системи кадрового забезпечення діяльності судів;
- урахування специфіки регулюючого впливу норми адміністративного права на відносини у сфері кадрового забезпечення судів у цілому й у сфері кадрового забезпечення окремих видів публічної служби в судах;
- актуальність, що означає відповідність принципів сучасним соціальним запитам щодо кадрового забезпечення діяльності судів.

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 таке визначення принципів. Ними, на думку дослідниці, слід вважати «основоположні керівні засади, які всебічно характеризують і моделюють процес досягнення мети щодо формування високопрофесійного, стабільного й оптимально збалансованого кадрового корпусу судових органів України, який найповніше відповідає сучасним вимогам і здатний ефективно здійснювати правосуддя. Вони відбивають об'єктивні умови розвитку не лише всієї судової системи, а й України й суспільства в цілому (на які вони впливають і в яких реалізуються)» [2, с. 25].

Дійсно, авторський підхід В.С. Декаленко заслуговує на увагу, проте не беззаперечний. Так, дослідниця пропонує по суті широкий погляд щодо розкриття сутності принципів

організації адміністративно-правового забезпечення формування кадрів для судів, зазначаючи відбиття в них об'єктивних умов розвитку «суспільства в цілому». Такий підхід, з одного боку, відтворює зв'язок судової системи з процесами, які відбуваються в суспільстві й держави, а з іншого, – вимагає конкретизації 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 за подальшого опрацювання поняття принципів кадрового забезпечення діяльності судів.

Слід указати на доцільність застосування системного підходу до побудови принципів кадрового забезпечення діяльності судів в їх адміністративно-правовому вимірі. Визначено функціонування судів в їх інституційному значенні як системи органів, які реалізують єдину, виключну функцію правосуддя, делегування якої іншим органам заборонено Конституцією України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР [12]. Відповідно, частинами 1, 2 статті 124 встановлено імперативну норму здійснення правосуддя виключно судами й недопущення делегування функцій судів або їх привласнення іншими органами чи посадовими особами.

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 й звільнення зі служби.

Висновки. Принципи кадрового забезпечення діяльності судів можуть бути визначені як соціально-правове явище, яке, будучи відтворене в правових вимогах, набуває юридичного, загальнообов'язкового значення базових положень щодо визначення та функціонування системи кадрового забезпечення діяльності судів.

Необхідно виділяти три підсистеми 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 й 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. Для кожного виду публічної служби в судах принципи кадрового забезпечення відрізняються, що об'єктивно зумовлено їхньою специфікою.

Перспективним напрямом наукових досліджень є подальше розкриття кожної з виділених підсистем.

Список використаних джерел:

1. Про Стратегію розвитку системи правосуддя та конституційного судочинства на 2021–2023 роки : Указ Президента України від 11 червня 2021 р. № 231/2021 / Президент України. *Урядовий кур'єр*. 2021. 06. 15.06.2021. № 113.

2. Декаленко В.С. Адміністративно-правове забезпечення формування кадрів для судів України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07 ; Університет державної фіскальної служби України. Ірпінь, 2017. 149 с.

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

4. Лагнюк О.М. Кадрове забезпечення судів загальної юрисдикції: адміністративно-правовий аспект : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07 ; Київський національний університет ім. Т.Г. Шевченка. Київ, 2015. 20 с. *Національний репозитарій академічних текстів* : вебсайт. URL: <https://cutt.ly/PRDgIG0> (дата звернення: 07.10.2021).

5. Серединський В.В. Адміністративно-правове регулювання кадрового забезпечення адміністративних судів в Україні : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07 ; Міністерство внутрішніх справ України ; Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ. Дніпро, 2020. 20 с.

6. Шарая А.А. Принципи адміністративного права. *Велика українська юридична енциклопедія* : у 20 т. Харків : Право, 2016. Т. 5 : Адміністративне право / редкол. : Ю.П. Битяк (голова) та

ін. ; Національна академія правових наук України ; Інститут держави і права ім. В.М. Корецького Національної академії наук України ; Національний юридичний університет ім. Ярослава Мудрого. Харків, 2020. С. 736–740.

7. 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.

8. Адміністративне право України. Академічний курс : Підручник : У двох томах. Том 1. Загальна частина / ред. колегія : В.Б. Авер'янов (голова) та ін. Київ : Юридична думка, 2007. 592 с.

9. Курс адміністративного права України : підручник / В.К. Колпаков, О.В. Кузьменко, І.Д. Пастух, В.Д. Сущенко та ін. ; за ред. В.В. Коваленка. Київ : Юрінком Інтер, 2012. 808 с.

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

11. Мишак І.М. Діяльність Вищої ради правосуддя як основа оновлення системи судочинства в Україні. *Конституційний процес в Україні: політико-правові аспекти*. 25 лютого – 25 березня 2021. № 3 (83). С. 3–8.

12. Конституція України : Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР / Верховна Рада України. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.

УДК 342.9

DOI <https://doi.org/10.32844/2618-1258.2021.6.15>

КАЙЛО І.Ю.

**ПРАВОВИЙ СТАТУС ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ З ПИТАНЬ ПРАЦІ
ЯК ЦЕНТРАЛЬНОГО ОРГАНУ ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ, ЩО РЕАЛІЗУЄ
ДЕРЖАВНУ ПОЛІТИКУ У СФЕРІ ЗДІЙСНЕННЯ НАГЛЯДУ ТА КОНТРОЛЮ
ЗА ДОТРИМАННЯМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА**

**LEGAL STATUS OF STATE FOR UKRAINE WORK AS CENTRAL EXECUTIVE BODY
THAT IMPLEMENTS THE STATE POLICY ON THE SUPERVISION AND CONTROL
OVER COMPLIANCE WITH LABOR LAWS**

Актуальність статті полягає в тому, що з'ясування правового статусу Державної служби з питань праці надасть можливість зрозуміти мету створення такого органу, його місце й роль серед інших центральних органів виконавчої влади. Зі свого боку аналіз повноважень Державної служби України з питань праці викладатиме їх зв'язок і значення для контролю та нагляду за дотриманням трудового законодавства. Тобто вказуватиме на етапи й процедури, які проводить Державна служба України з питань праці задля гарантування правопорядку в трудовій сфері. Наукове опрацювання елементів правового статусу Державної служби України з питань праці має загальнонаукове значення, оскільки структуруватиме роботу такого органу, пояснюватиме сутність його дій, принципи й вектори розвитку. Водночас практичне значення більш багатогранне. Насамперед дослідження елементів правового статусу Державної служби України з питань праці надасть можливість віднайти помилки в правовому регулюванні, встановити аспекти, які потребують удосконалення, виявити невідповідності між повноваженнями Державної служби України з питань праці та його завданнями, прийнятими на державному рівні концепціями розвитку державного управління. Крім того, розкриття елементів правового статусу Державної служби України з питань праці впливатиме на розуміння важливості його належного, постійного й результативного функціонування посадовими особа-