

2. Розмова. Мстислав Банік: «ДІЯ це не сервіс роздачі повісток» Розмова, 2023. YouTube. URL: <https://www.youtube.com/watch?v=UkE5Ez5JKEU> (дата звернення: 24.05.2023).

3. Прес-служба Міністерства. Мінцифра та Кіберпол викрили розробника фейкової копії застосунку Дія. Міністерство цифрової трансформації України. URL: <https://thedigital.gov.ua/news/mintsifra-ta-kiberpol-vikrili-rozrobnika-feykovogo-zastosunku-diya> (дата звернення: 24.05.2023).

4. Копилова О., Пічугіна Ю., Гончар К. Діджиталізація банківського сектору України: виклики та перспективи. Економіка та суспільство. 2023. № 50. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-50-47>

5. BankID НБУ. Національний банк України. URL: <https://bank.gov.ua/ua/bank-id-nbu> (дата звернення: 24.05.2023).

Кривенков М.О.,

здобувач вищої освіти Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського
науковий керівник **Самборська О.Ю.**, к.е.н., доц., доцент кафедри
фундаментальних і приватно-правових дисциплін

ФОРМУВАННЯ ПРАВОВОЇ КУЛЬТУРИ АПАРАТУ СУДУ ЯК ЧИННИК РОЗВИТКУ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ

Гармонізація всієї правової системи України з правовою системою Європейського Союзу (ЄС) має особливе значення в сучасній правовій системі. Це стосується і питання вдосконалення законодавства про державних службовців та правового регулювання правової культури працівників апарату суду.

У країнах ЄС інформація про стандарти поведінки міститься в спеціальних законодавчих актах, які часто називають кодексами поведінки

державних службовців. Залежно від національних особливостей ці кодекси можуть мати різні назви (наприклад, "Кодекс професійної етики", "Етичний кодекс", "Стандарти поведінки державних службовців").

Положення кодексу поведінки поділяються на такі категорії:

- Основні принципи поведінки (увага, ввічливість, порядність і чесність).
- Правила, що регулюють діяльність державних службовців (наприклад, отримання неправомірної вигоди, конфлікт інтересів, прийняття подарунків) [1, с.185].

Дослідження показують, що кодекси поведінки публічних службовців здебільшого приймаються з метою боротьби з корупцією та запобігання конфлікту інтересів. Одним із головних чинників боротьби з корупцією визнається професійна етика публічних службовців.

Тому міжнародні організації (Transparency International, Рада Європи, Організація Об'єднаних Націй) виявляють великий інтерес до розробки практичних рекомендацій щодо вдосконалення кодексів професійної етики публічних службовців.

Правила етики та поведінки детально прописані в положеннях Типового кодексу поведінки державних службовців (додаток до Рекомендацій Комітету Міністрів Ради Європи № R (2000) 10 від 11 травня, 2000) 2. Типовий кодекс не тільки визначає загальні принципи поведінки (наприклад, ввічливість, чесність, уважність у ст.5), але й характеризує належну поведінку державного службовця: ставити суспільні інтереси вище власних (ст. 6); державний службовець повинен поводитися так аби не підірвати довіру населення до державних органів влади (ст. 9); державний службовець має повідомляти уповноважені органи про порушення іншими державними службовцями норм кодексу (ст. 12); фокусуватися на конфлікті інтересів; подано визначення конфлікту інтересів та особистого інтересу, детально перераховані обов'язки державного службовця щодо запобігання такому конфлікту; захист приватного життя державного

службовця (ст. 17); державний службовець не повинен вимагати або приймати подарунки та послуги, за винятком традиційних дрібних подарунків (ст. 18); державний службовець не повинен зловживати службовим становищем (ст. 21) [2].

Державним службовцям забороняється використовувати свої відносини з державною службою для отримання роботи поза державною службою або розголошувати службову інформацію після звільнення з державної служби (стаття 26).

Серед цих норм Конвенція ООН посилається на Міжнародний кодекс поведінки державних службовців (резолюція Генеральної Асамблеї ООН 51/59 від 12 грудня 1996 року). Міжнародний кодекс поведінки містить інформацію про основні принципи поведінки (ефективність, компетентність, старанність, справедливість і неупередженість) та коротко описує основні правила щодо запобігання конфлікту інтересів, декларування доходів, прийняття подарунків, використання конфіденційної інформації тощо, прийняті Комітетом міністрів Ради Європи 27 січня 1999 року в частині, що стосується корупції. Кримінальна конвенція про боротьбу з корупцією не містить чіткого визначення правил поведінки державних службовців [3].

Однак Цивільно-правова конвенція про боротьбу з корупцією, прийнята Комітетом міністрів Ради Європи 4 листопада 1999 року, встановлює, що договори публічних посадових осіб, що містять положення, які дозволяють вчинення корупційних дій, визнаються недійсними і не мають юридичної сили (стаття 8); необхідність заохочення антикорупційної поведінки публічних посадових осіб, які мають серйозні підстави підозрювати корупцію і добросовісно повідомляють про свої підозри відповідальній особі або органу (стаття 9).

Тому давайте спочатку звернемося до досвіду Великої Британії та інших країн. Дослідники британської державної служби звертають увагу на високу трудову етику країни, а високі моральні якості державних службовців завжди

вважалися предметом особливої гордості британського народу. Сьогодні британська державна служба розглядається як «почесний обов'язок». Поведінка державних службовців регулюється Законом про державну службу. Особливістю цього закону є те, що він визначає професійну етику державних службовців, з одного боку, та їхні обов'язки - з іншого. Закон «Про державну службу» ґрунтується на необхідності застосування принципів доброчесності, чесності, об'єктивності та неупередженості [4, с.11].

Ще одним фактором, що сприяє високому рівню професійної правової культури, є активна участь британського суспільства в процесі модернізації адміністративної системи та безпосередній контроль за діяльністю державних службовців. Так, з метою забезпечення системної взаємодії між суспільством і державою була створена Комісія з питань державної служби, до складу якої входять представники державних органів. До її складу входять провідні громадські діячі, представники науки, культури і мистецтва, а також підприємці, призначені Королем. Основними напрямками діяльності цієї комісії є нагляд за загальною діяльністю представників державної адміністрації, підготовка рекомендацій та пропозицій щодо призначення посадових осіб державних органів та вироблення загальних рекомендацій щодо реформування адміністративної системи.

Одним з основних факторів, що безпосередньо впливають на професійну правову культуру державних службовців, є рівень професійної освіти. Іншими словами, це не тільки рівень професійної компетентності, що становить основу знань державного службовця, а й рівень правосвідомості та моральної позиції, усвідомлення сутності, призначення та цінності права, повага до прав, свобод і законних інтересів людини, здатність до усвідомлення та перетворення правових знань у правову дійсність, здатність до підвищення рівня знань, а також прагнення до розвитку [5, с.160].

У 2012 році в Чеській Республіці було прийнято новий звід етичних правил для державних службовців та посадових осіб. Однак ці правила були

розкритиковані Transparency International. Причиною критики стало те, що в них не було чітко визначено механізм вирішення проблем для державних службовців у разі виникнення конфлікту інтересів. Основні положення Кодексу: Державні службовці виконують свої обов'язки відповідно до Конституції, законів та інших актів законодавства (стаття 1); Рішення державних службовців повинні бути об'єктивними (стаття 2); Рішення посадових осіб повинні бути об'єктивними та неупередженими (стаття 4); Публічні службовці повинні виконувати свої обов'язки швидко та ефективно (стаття 5); Державні службовці не повинні приймати гроші або подарунки (стаття 8); Публічні службовці зобов'язані зберігати в таємниці факти, що стали їм відомі під час виконання службових обов'язків (ст. 9). Широкий погляд на політичні та економічні реалії, які визначають рівень загальної правової культури; професійні та етичні якості державних службовців, професійна майстерність, службова дисципліна, непідкупність і чесність. [6, с.36]. На нашу думку, сучасному працівнику судової системи в своїй діяльності слід виходити, в першу чергу, з розуміння важливості своєї професії для суспільства. Адже саме доступ до правосуддя як до незалежної інституції, що покликана вирішувати життєві проблеми людини є одним із найважливіших принципів правової держави. Тому «обличчям» суду, а отже і держави, є працівники які діють з урахуванням високих морально-етичних принципів. Підвищення правової культури має відбуватись через навчання, підвищення кваліфікації, викорінення неприпустимої поведінки, відтак мають бути розроблені чіткі механізми дій для реагування на скарги отримувачів послуг.

Список використаних джерел:

1. Мельничук Т. П. Етичні обов'язки публічних службовців як елемент професійного статусу: досвід європейських країн та його впровадження в Україні. Право та державне управління. 2019. № 1 (34) том 2. С. 182 – 187

2. Подкопаєв С. Етичні засади суддівської поведінки: проблеми нормативного регулювання. Юридичний журнал. № 2. 2006.
3. Правила етичної поведінки державних службовців (досвід країн Європейського Союзу). URL: <http://eUinfocenter.rada.gov.Ua>
4. Чупринський Б.О. Формування професійної культури майбутніх юристів: філософсько-правове дослідження: автореф. Дис. канд. юрид. наук: 12.00.12 / Львів. держ. ун-т внутр. справ. Львів, 2010. 20
5. Товмач А. С. Питання етики державних службовців. Форум права. 2015. №2. С. 159-162
6. Яремін І. І. Аспекти етичних правил поведінки публічних службовців: навчально-методичний посібник. Івано-Франківськ : ІФОЦППК, 2016. 68 с.

Чмирка В.В. здобувач вищої освіти спеціальності Менеджмент Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського
Науковий керівник: **Кронівець Т.М.**, к.ю.н., доцент, завідувач кафедри фундаментальних і приватно-правових дисциплін

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ЮРИДИЧНОГО ВІДДІЛУ СИСТЕМАМИ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ

Управління персоналом, як якісний і злагоджений механізм відіграє свою важливу роль в забезпеченні успішного функціонування юридичного відділу. Проаналізуємо значення терміну «персонал», щоб краще зрозуміти ким і як правильно потрібно «управляти». З наукової точки зору, персонал – це весь штатний склад організації, підприємства чи установи, які працюють на постійній та/або тимчасовій основі, що включають носіїв кваліфікованої і некваліфікованої праці [1 с. 22-23]. Вчені також виділяють у персоналу свої особливі якісні характеристики, які представлені складним комплексом якостей як індивідуальних, так і професійних, особистих, комунікативних. Серед цих якостей надзвичайне місце займають соціально-психологічні.