

НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ УКРАЇНИ
«КИЇВСЬКИЙ ПОЛІТЕХНІЧНИЙ ІНСТИТУТ
імені ІГОРЯ СІКОРСЬКОГО»

Факультет соціології і права

Кафедра теорії та практики управління

«На правах рукопису»

УДК 351.088.1:347.97/.99:174(477)

До захисту допущено:

В. о. завідувача кафедри

_____ Ростислав ПАШОВ

« ____ » _____ 20__ р.

Магістерська дисертація

на здобуття ступеня магістра

за освітньо-професійною програмою «Публічне адміністрування та
електронне урядування»

зі спеціальності 281 «Публічне управління та адміністрування»

на тему: « Удосконалення норм кодексу корпоративної етики Вищого
антикорупційного суду»

Виконала:

студентка VI курсу, групи СУ-з31мп
Куца Марія Вікторівна

Науковий керівник:

доцент кафедри теорії та практики управління,
к. наук з держ. упр., доцент,
Цимбаленко Яна Юріївна

Рецензент:

доцент кафедри історії, к. іст. н., доцент,
Чолій Сергій Васильович

Засвідчую, що у цій кваліфікаційній
роботі немає запозичень з праць інших
авторів без відповідних посилань.
Студентка _____

Київ – 2024 року

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
ПЕРЕЛІК СКОРОЧЕНЬ.....	7
РОЗДІЛ 1. ЗАГАЛЬНОТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ КОРПОРАТИВНОЇ ЕТИКИ ЯК ІНСТРУМЕНТУ СУЧАСНОГО УПРАВЛІННЯ	8
1.1. Поняття, сутність та функції корпоративної етики.....	8
1.2. Складові корпоративної етики як частини корпоративної культури та їхній вплив на результати діяльності підприємства, установи чи організації.....	14
1.3. Роль кодексу корпоративної етики як інструменту стратегічного управління..	25
Висновки до 1 розділу.....	31
РОЗДІЛ 2. ДІАГНОСТОКИ ТА ОЦІНКА КОРПОРАТИВНОЇ ЕТИКИ НА ПРИКЛАДІ ВИЩОГО АНТИКОРУПЦІЙНОГО СУДУ.....	32
2.1. Правовий статус та функції Вищого антикорупційного суду.....	32
2.2. Оцінка рівня суддівської етики Вищого антикорупційного суду.....	41
2.3. Переваги та недоліки діючого Кодексу професійної етики суддів	48
Висновки до 2 розділу.....	68
РОЗДІЛ 3. ЗАХОДИ СТВОРЕННЯ КОДЕКУ КОРПОРАТИВНОЇ ЕТИКИ ДЛЯ ВИЩОГО АНТИКОРУПЦІЙНОГО СУДУ.....	69
3.1. Етапи розробки Кодексу корпоративної етики для працівників Вищого антикорупційного суду.....	69
3.2. Впровадження елементів Міжнародних стандартів поведінки працівників до Кодексу корпоративної етики працівників Вищого антикорупційного суду	82
3.3. Реалізація комплексу заходів щодо впровадження Кодексу корпоративної етики працівників ВАКС.....	87
Висновки до 3 розділу.....	95
ВИСНОВКИ.....	97
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	99
ДОДАТКИ.....	109

ВСТУП

У сучасному суспільстві, що швидко змінюється, питання етики та моральності в організаціях набувають особливої ваги. Корпоративна етика є основою для формування довіри між організаціями та суспільством, що є критично важливим для забезпечення справедливості та прозорості в державних інституціях. Вищий антикорупційний суд (далі – ВАКС, Вищий антикорупційний суд), як важлива структура для боротьби з корупцією, потребує ефективного Кодексу корпоративної етики (далі – Кодексу етики, Кодексу корпоративної етики), що забезпечить високі стандарти поведінки та запобігатиме можливим зловживанням.

Актуальність дослідження обумовлена необхідністю удосконалення кодексу корпоративної етики для підвищення ефективності роботи Вищого антикорупційного суду. Етика є важливим аспектом у роботі суддів і працівників суду, оскільки вона визначає не тільки професійні, але й моральні стандарти їхньої поведінки. Актуальність підвищується через зростаючі вимоги суспільства до прозорості, відкритості та невідчужуваності судових органів.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Наукова робота виконана на кафедрі теорії та практики управління факультету соціології і права Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського» згідно з ініціативною темою *«Цифрова трансформація державного управління та місцевого самоврядування: виклики та можливості для досягнення ЦСР»* (ДР №0123U101483 від 06.03.2023 р.), в межах роботи автором досліджено ключові аспекти формування та впровадження етичних норм у корпоративній діяльності судових установ, зокрема на прикладі Вищого антикорупційного суду, що сприяє покращенню прозорості та ефективності їхньої роботи.

Стан наукової розробленості проблеми. Дослідженням теоретичних проблем займалось багато іноземних та вітчизняних вчених. Зокрема, Джон Гарднер у своїй праці «Ethics and Corporate Social Responsibility: Why Giants

Fall» (2011) досліджує принципи корпоративної етики, Керол Лібман у «Public Sector Ethics: Theory, Policy and Practice» (2018) [64] розглядає етичні кодекси в публічному секторі, а Джеймс К. Херрінгтон у «Judicial Integrity and the Fight Against Corruption» (2020) [4] аналізує антикорупційні практики в судовій системі. Інші важливі праці включають роботи Ентоні Кінга «Corporate Ethics and Corporate Governance» (2019) [65], Лінди С. Грін «Corporate Ethics: An International Perspective» (2021) [34], Майкла Дж. Робінсона «Legal Aspects of Ethics in Public Administration» (2017) [13], і Сарі Дж. Сміт «Implementing Ethical Standards in the Judicial System» (2016) [4].

В українському контексті важливими є роботи Юрія Ключка «Корпоративна етика: теорія і практика» (2019) , що досліджує основи корпоративної етики, Наталії Грищенко «Етичні аспекти судової діяльності в Україні» (2020) , яка аналізує етичні проблеми в судовій системі, Д. Мельника «Антикорупційна політика і судова система» (2018) , що розглядає антикорупційні практики, та Олени Тарасенко «Етика публічної служби: український досвід» (2017) [51], що вивчає роль етичних стандартів у публічному секторі.

Ці джерела забезпечують теоретичну та практичну основу для розробки та удосконалення Кодексу корпоративної етики Вищого антикорупційного суду, враховуючи міжнародний досвід та специфічні потреби української судової системи.

Об'єктом дослідження є корпоративна етика Вищого антикорупційного суду України .

Предметом дослідження є механізми формування та удосконалення Кодексу корпоративної етики в контексті завдань Вищого антикорупційного суду.

Метою роботи є аналіз існуючих підходів до створення і удосконалення Кодексу корпоративної етики та розробка заходів удосконалення кодексу для Вищого антикорупційного суду України, які дозволять забезпечити високий

рівень етичних стандартів всіх його працівників, що буде мати вплив та ефективність його діяльності.

Відповідно до сформульованої мети були поставлені та розв'язані наступні завдання:

1. Оцінити сучасний стан корпоративної етики в Україні та його застосування в судових органах.
2. Проаналізувати міжнародний досвід формування Кодексу корпоративної етики в судових установах.
3. Визначити основні етичні проблеми, що можуть виникати в діяльності Вищого антикорупційного суду.
4. Розробити пропозиції щодо удосконалення Кодексу корпоративної етики для всіх працівників Вищого антикорупційного суду.
5. Визначити методи впровадження і моніторингу ефективності нових етичних стандартів.

Методи дослідження. У ході дослідження удосконалення/створення/формування Кодексу корпоративної етики на прикладі Вищого антикорупційного суду, було використано методи аналізу та синтезу – збір і систематизація відповідних документів, аналіз їх змісту, порівняння з міжнародними стандартами. Компаративний аналіз передбачає порівняння кодексів корпоративної етики, що застосовуються в судових органах інших країн, з тим, що діє в Україні. Для формування висновків та розробки рекомендацій було використано метод логічного узагальнення для представлення результатів і висновків дослідження. Ці методи дозволять отримати всебічне уявлення про проблеми корпоративної етики в Вищому антикорупційному суді і розробити ефективні рекомендації для удосконалення етичних стандартів.

Наукова новизна. У роботі запропоновано створення Кодексу корпоративної етики для всіх працівників Вищого антикорупційного суду України, що враховує сучасні вимоги до прозорості, етичності та ефективності судових інституцій. Розроблено концептуальні підходи до формування цього

Кодексу, спрямовані на забезпечення високих стандартів етичної поведінки працівників суду, що підвищить рівень довіри громадськості до антикорупційних органів. Запропоновано адаптацію міжнародних стандартів корпоративної етики до національних умов судової системи України, з особливим акцентом на судову практику у сфері боротьби з корупцією, що дозволить впровадити ефективні механізми етичного регулювання в антикорупційних судових установах.

Практичне значення роботи полягає у розробці конкретних рекомендацій розроблення та введення в дію Кодексу корпоративної етики Вищого антикорупційного суду дозволять, серед іншого, покращити стандарти суддівської етики та забезпечити прозорість судового процесу а сама ідея його запровадження враховує сучасні вимоги до прозорості, етичності та ефективності судових інституцій

Отримані результати передано до Вищого антикорупційного суду. Довідка про впровадження додаток А.

Структура роботи: дана магістерська робота складається з вступу, трьох розділів та висновків. Перелік використаних джерел складається із 66 найменувань. Загальний обсяг магістерської кваліфікаційної роботи становить 100 сторінок.

ПЕРЕЛІК СКОРОЧЕНЬ

АП ВАКС – Апеляційна палата Вищого антикорупційного суду

ВАКС – Вищий антикорупційний суд

Кодекс етики – Кодекс корпоративної етики

НАЗК – Національне агентство з питань запобігання корупції

НАБУ – Національне антикорупційне бюро України

САП – Спеціалізована антикорупційна прокуратура

ЦПК України – цивільний процесуальний кодекс України

РОЗДІЛ 1

ЗАГАЛЬНОТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ КОРПОРАТИВНОЇ ЕТИКИ, ЯК ІНСТРУМЕНТУ СУЧАСНОГО УПРАВЛІННЯ

1.1. Поняття, сутність та функції корпоративної етики

Процеси демократизації українського суспільства та нові соціальні виклики створюють необхідність переосмислення ціннісних засад системи державного управління, приділяючи особливу увагу пріоритету людини в суспільстві. Поняття корпоративної етики є відносно новим і розвивалося разом із різними соціальними процесами.

У сфері державного управління етичні норми формують основу ідеологічної платформи держави, на яку спираються моральні цінності. Держава, посиляючись на ці цінності, доводить свою значимість для суспільства. Науковий інтерес до корпоративної етики у сфері державного управління пояснюється її впливом на функціонування державного апарату та позиціонування держави як на внутрішньому, так і на міжнародному рівнях. Крім того, корпоративна етика сприяє мобілізації ресурсів держави для досягнення стратегічних цілей. Ефективність управління великою мірою залежить від сформованих етичних принципів у кожній окремій інституції. У зв'язку з цим дослідження корпоративної етики зосереджене на розумінні її ролі в державному управлінні соціально-політичними процесами.

Корпоративна етика є важливим елементом управлінської культури організації та системою норм і правил, які регулюють поведінку працівників у процесі виконання професійних обов'язків. Вона охоплює не лише правові аспекти, а й моральні й етичні принципи, що сприяють створенню довірливих стосунків між працівниками та організацією, між самими співробітниками, а також між організацією та її зовнішніми партнерами, клієнтами та суспільством загалом.[58]

Інтерес до корпоративної етики значно зріс протягом 1980-х і 1990-х років, що було зумовлено низкою антисоціальних дій корпорацій, таких як продаж неякісної продукції, хабарництво та підкуп. Це підняло питання етичної відповідальності професійних бізнесменів на новий рівень. Для вирішення цих проблем було запроваджено корпоративні кодекси, що регулюють поведінку співробітників та організацій, створено «гарячі лінії» для прийому скарг громадян і етичні комітети для вирішення морально-етичних проблем та кризових ситуацій у різних галузях діяльності [45, с. 89-97].

Виникнення великих корпорацій, які мають слабкий зв'язок з громадами, прискорило розвиток формальних етичних режимів. Підтримка етичного статусу підприємства сьогодні є обов'язком керівника, хоча *Journal of Business Ethics* зазначає, що управління етичною поведінкою залишається однією з найскладніших проблем для сучасних бізнес-організацій [45, с. 89-97].

Дослідження Т. Пітерса і М. Робертса показують, що корпоративна етика відіграє ключову роль в ефективному управлінні підприємствами, і сучасні менеджери повинні враховувати взаємовідносини у трудових колективах, моральні якості працівників, внутрішні професійні взаємини, специфічні моральні норми для певних видів діяльності та особливості професійного виховання. Більшість дослідників вважають, що основою сучасної корпоративної етики є три ключові положення: створення матеріальних цінностей у різноманітних формах, розгляд доходів як результату досягнення суспільно значимих цілей і пріоритетність міжособистісних відносин над виробничими інтересами [45, с. 90-91].

Серед науковців, що досліджували проблематику професійної етики та моралі, можна відзначити Макса Вебера, Еміля Дюркгейма, Толкотта Парсонса [45, с. 90]. У сучасних умовах етичні аспекти прийняття управлінських рішень досліджували Бала О. І., Мукан О. В., Бала Р. Д. [2], Гагалюк О. [8], Апостолук О. З. [1]. Подальші дослідження мають бути орієнтовані на зміну етичних норм державних інституцій відповідно до вимог адміністративно-територіальної реформи.

В умовах глобалізації система корпоративних етичних норм спрямована на реалізацію загальних моральних принципів, таких як рівність прав і повага до гідності кожної особи. Лоуренс Кольберг вважав, що метою морального виховання є «повага до особистості», яка сприяє взаємодії індивідуума з іншими людьми. Цей підхід актуальний в сучасних умовах, оскільки моральне виховання відіграє важливу роль у соціальній практиці [63, с. 144]. Інший важливий принцип – благоговіння перед життям, запропонований Альбертом Швейцером, підкреслює необхідність розробки універсальної етики, заснованої на повазі до людського існування. Корпоративна етика в політичному управлінні забезпечує морально-етичний розвиток як окремих службовців, так і державних інституцій загалом [60, с. 99].

Згідно з визначенням, запропонованим науковцями корпоративна етика – це система моральних принципів, норм моральної поведінки, що регулює вплив на відносини всередині однієї організації і на взаємодію з іншими організаціями [22, с. 90].

Найбільш точно визначення корпоративної етики було надано Л. Холмсом і Р. Ватсом під час Всесвітнього конгресу зі стійкого розвитку. У своїй доповіді «Making Good Business Sense» вони підкреслили, що корпоративна етика полягає у відповідальності та постійному дотриманні етичних принципів у веденні професійної діяльності, водночас роблячи внесок в економічний розвиток і підвищуючи рівень життя своїх працівників, їхніх сімей і суспільства загалом [62, с. 25].

За словами української дослідниці О. Рихліцької, особистісні та професійні цінності базуються на загальнолюдських моральних нормах і принципах, серед яких принцип добра, чесноти (чесність, відкритість, відповідальність) і християнські чесноти, такі як любов до ближнього, милосердя та співчуття. Також важливу роль відіграють принципи «суспільного договору» та «розумного егоїзму», які слугують основою сучасної професійної діяльності та взаємодії [45, с. 92].

Корпоративна етика є своєрідним «моральним кодексом» організації, який визначає рамки допустимої поведінки, а також відповідальність працівників і керівництва за порушення етичних норм. Вона виконує регулюючу роль, формуючи корпоративну культуру та встановлюючи етичні стандарти, що дозволяють підтримувати високий рівень професійної етики в організації.

Сутність корпоративної етики полягає в її ролі як морального і етичного регулятора у взаємовідносинах між працівниками і керівництвом, а також між організацією та зовнішніми стейкхолдерами. Вона є частиною загальної системи корпоративного управління і визначає напрямки розвитку корпоративної культури, яка базується на таких принципах, як чесність, відповідальність, повага до прав інших, прозорість, рівноправність і справедливість.

Сутність корпоративної етики полягає у створенні та підтриманні моральних принципів, які сприяють ефективній діяльності організації. Корпоративна етика забезпечує функціонування організації на основі загальновизнаних етичних стандартів, таких як чесність, справедливість, відповідальність та повага до прав інших.

Корпоративна етика є результатом усвідомлення професіональних інтересів, прагнень, ідеалів як керівників, менеджерів, так і безпосередніх виконавців.[44, с. 104]

Корпоративна етика в державному управлінні має свої особливості: з одного боку, робота службовців регулюється формальними наказами і розпорядженнями, а з іншого – ефективна співпраця забезпечується завдяки внутрішній згуртованості, спільним цілям і прагненням працівників. Це сприяє єдності світоглядів і цінностей у їх діяльності.

Також, особливістю корпоративної етики державного управління є те, що діяльність службовців організовується з формальної сторони наказом, розпорядженням, але з іншого боку – ефективність взаємодії досягається за рахунок внутрішньої згуртованості, поєднання орієнтирів і прагнень

працівників, що сприяє єдності світогляду та ціннісних засад діяльності [58, с.66].

У сучасному глобалізованому світі система корпоративних етичних норм спрямована на реалізацію, принаймні, кількох універсальних моральних принципів. Зокрема, на принцип рівності людських прав і повагу гідності людської істоти як індивідуальної особистості. Його автором є американський філософ Л. Кольберг, який зазначав, що метою морального виховання є “повага до особистості”, що сприяє взаємодії “я” з іншими індивідуальностями. За сучасних умов такий підхід стає потрібним і необхідним, оскільки моральне виховання виконує в соціальній практиці інструментальну функцію. Інший принцип – благоговіння перед життям, який обґрунтував німецький філософ А. Швейцер, апелюючи до основ поваги людської екзистенції та необхідності розроблення універсальної етики. Тому, корпоративна етика в сфері політичного управління формує певний рівень морально-етичного розвитку як окремого службовця, так і інституції загалом. Планове реформування української системи державного управління неодмінно передбачає якісні позитивні зміни у роботі інституцій публічного управління (органи державного управління і місцевого самоврядування) в частині зростання відповідальності, гарантування підзвітності перед суспільством загалом і перед громадою, зокрема. Очевидно, що надважливу і провідну роль у цих процесах відіграє корпоративна етика в аспекті культурних й ціннісних чинників[58, с.64].

Головним завданням корпоративної етики є встановлення ціннісних пріоритетів щодо груп та шляхи узгодження їх інтересів. До основних функцій корпоративної етики відносяться: репутаційна (формування довіри до компанії); управлінська (регламентує пріоритет взаємодії з зовнішніми групами, визначає порядок прийняття рішень в складних етичних ситуаціях та вказує на не прийнятні форми поведінки); розвивальна (наявність корпоративної етики є основним ядром у формуванні корпоративної культури організації та трансляції цінностей організації всім її співробітникам). На думку більшості дослідників, основою сучасної корпоративної етики мають бути три

положення: створення матеріальних цінностей у різноманітні форм; розгляд доходу виробництва як результату досягнень різноманітних суспільно значимих цілей; надання пріоритету у вирішенні професійних проблем у першу чергу інтересам міжособистісних відносин, а не виробництва.[23, с.225]

Згідно з дослідженнями корпоративна етика може підвищувати мотивацію співробітників через стимулювання почуття належності до організації та гордості за роботу в ній. Етична організація привертає увагу кваліфікованих кадрів і підвищує рівень їхньої лояльності.

Однак, слід зазначити, що корпоративна етика має й негативні аспекти, як і багато інших явищ у сучасному світі. По-перше, її часто плутають із жорстким «етикетом», що обмежується вимогами до стилю одягу, формою спілкування, участю в корпоративних заходах тощо. Хоча це «нібито» сприяє формуванню «корпоративного духу», це не завжди відповідає суті корпоративної етики, яка, як зазначалося раніше, полягає в самоорганізації та системі узгоджених норм, правил і цінностей. Сучасне суспільство визнає, що жодна користь не може бути нав'язана людині без її згоди. Індивідуальні погляди на добро і зло можуть відрізнятись, що ускладнює формування загальних норм і цінностей, необхідних для спільної діяльності.

Таким чином, корпоративна етика є невід'ємною частиною ефективного управління будь-якою організацією, особливо судовими установами, такими як Вищий антикорупційний суд. Її сутність полягає у формуванні моральних і етичних стандартів, які визначають поведінку працівників і забезпечують дотримання правових та соціальних норм. Виконуючи регулятивну, морально-виховну, іміджеву, превентивну та мотиваційну функції, корпоративна етика сприяє зміцненню корпоративної культури, підвищенню відповідальності працівників і забезпеченню прозорості та підзвітності діяльності організації.

1.2. Складові корпоративної етики як частини корпоративної культури та їхній вплив на результати діяльності підприємства, установи чи організації

Корпоративна етика є невід'ємною складовою корпоративної культури, яка стала важливим аспектом управління. Вона включає в себе правила поведінки, цінності та моральні принципи, якими керуються працівники у своїй повсякденній діяльності. Формування культурного середовища є необхідним елементом успішної діяльності будь-якого бізнесу, оскільки воно впливає на ефективність управління, мотивацію співробітників та загальний імідж компанії.

Основними суб'єктами корпоративної культури, та відповідно етики як її складової частини, є керівний склад та працівники організації. Ще в середньовіччі почали формуватися системи корпоративних поглядів, основними характеристиками яких були солідарність людей однієї професії та суворе регламентація прав і обов'язків у професійній діяльності. Ці погляди розвивалися у рамках Римської католицької церкви та знайшли відображення в соціальних енцикліках, що з'явилися наприкінці XIX століття у відповідь на зростання популярності соціалістичних ідей.

Щодо підприємницької діяльності, тривалий час ціннісно-мотиваційні та культурні аспекти господарського життя вважалися другорядними й незначними для економічного зростання. Відтворення культурного середовища на підприємствах здебільшого відбувалося стихійно, хоча інтерес до цього питання з боку науковців і управлінців постійно зростав. Починаючи з 70-х років XX століття, вплив на культурні складові діяльності організацій став постійним і перетворився на масову та скоординовану стратегію, що набула пріоритету у керівництві підприємств.

У провідних західних країнах, коли постала необхідність впорядкувати взаємовідносини всередині фірм та корпорацій, а також визначити їх роль у системі економічних, торговельних і промислових зв'язків, Л. Холм і Р. Ватс на Всесвітньому конгресі зі сталого розвитку у доповіді «Making Good Business

Sense» [62, с. 12] підкреслили, що корпоративна культура полягає у відповідальності та постійному обов'язку вести бізнес з дотриманням культурних принципів, роблячи внесок у економічний розвиток, одночасно підвищуючи якість життя працівників, їхніх сімей та суспільства загалом. Корпоративна культура, політика щодо охорони навколишнього середовища, управлінські підходи, права людини у професійній діяльності та політика щодо персоналу організації утворюють єдину систему.

Формування корпоративної культури в Україні значною мірою залежить від моделі соціально-економічних змін та особливостей українського менталітету. Протягом тривалої історії українці перебували під впливом різних культур – динамічного індивідуалізованого Заходу та консервативного колективного Сходу, що суттєво вплинуло на формування їхнього менталітету і, відповідно, корпоративної культури. В українському суспільстві досі немає єдиного погляду на минуле, теперішнє і майбутнє, що ускладнює процес реформ.

Національна культура українців, попри певні негативні аспекти, сформовані історією, має також низку позитивних рис, що можуть сприяти прийняттю корпоративних цінностей. Серед них – волелюбність і природний демократизм, які можуть бути закріплені не лише в політичному, а й у корпоративному житті. Однак, свободолюбство без відповідальності може призводити до імпульсивності, неорганізованості й схильності до анархії. Український індивідуалізм також може мати негативний вплив, призводячи до ізоляції і руйнування організаційних структур [1, с. 68].

На корпоративну культуру впливає така риса українського менталітету, як індивідуалізм. Індивідуалізм інколи призводить до самоізоляції, руйнування організаційних форм. Негативно впливає також домінування чуттєво-емоційного компонента над розумово-вольовим у характерних рисах української ментальності, а також недавнє тоталітарне минуле, що формує безпорадність, безініціативність, подвійну мораль, подвійні підходи щодо «своїх» і «чужих», а також їхня звичка покладатися на опіку держави й

водночас не довіряти їй, порушувати закони, очікувати на когось, хто прийде та розв'яже всі проблеми. Українці вважають себе європейцями, але часто при взаємодії українських корпорацій з іноземними, для західних партнерів українці бувають неорганізованими, недисциплінованими, необов'язковими, із якими іноді складно підтримувати ділові стосунки. Незважаючи на це, корпоративна культура залишається важливим фактором підвищення конкурентоспроможності підприємств, а усвідомлення її ролі як стратегічної переваги поступово зростає в Україні в умовах глобалізації та інтеграційних процесів [1, с. 70].

Корпоративна культура – це система цінностей, переконань, вірувань, уявлень, очікувань, символів, дійових принципів, норм поведінки, традицій, ритуалів, які складаються в організації та приймаються її більшістю. Кожна успішна організація має свою корпоративну культуру, що дає їй змогу вирізнитися серед інших, створює атмосферу індивідуальності серед її членів. Корпоративна культура виступає індикатором розвитку та роботи організацій, адже вона насамперед позначається на соціально-психологічному кліматі, який задає емоційний фон для роботи всього колективу. Її можна тлумачити, як інструмент у сфері управління, що дає змогу керувати персоналом, підвищувати конкурентоспроможність, ефективно здійснювати позитивні зміни. [1, с. 70].

Основою корпоративної культури є культурні принципи та цінності, які визначають моральну культуру організації. Це включає відповідальність, чесність, повагу до прав і свобод особистості, соціальну відповідальність, справедливість і відкритість. Вони створюють культурний фундамент, на якому будується організаційна культура.

«Джерелами формування корпоративної культури виступають: - система особистих цінностей та індивідуально-своєрідних способів їх реалізації; - способи, форми та структура організації діяльності, що втілюють деякі цінності, в тому числі й особисті цінності керівників підприємств; - уявлення про оптимальну та припустиму модель поведінки співробітника в колективі, що

відображає систему внутрішньо групових цінностей, що склалися. Механізм формування корпоративної культури полягає у взаємодії її джерел, які визначаються домінуванням в колективі, значенням та ієрархією прийнятих в організації цінностей. Ієрархічна система виділених у такий спосіб цінностей породжує найбільш адекватну сукупність способів їх реалізації, що втілюються у способах діяльності та формують внутрішньо групові норми та моделі поведінки». [59, с. 328].

Дослідження показують, що однією з ключових відмінностей між успішними та менш успішними компаніями є саме чітко сформована корпоративна культура. Світовий досвід демонструє, що впровадження сильної корпоративної культури сприяє досягненню високого рівня організації і конкурентоспроможності. Чим сильніша корпоративна культура, тим потужніша компанія і стабільніша її позиція на ринку.

Виходячи зі сформованого визначення корпоративної культури, слід виділити засоби, які умовно можна поділити на групи, а саме: засоби ідентифікації; засоби цілеспрямованості; засоби мотивації.

Засоби ідентифікації визначають візуальне, видиме відображення працівників, як частини фірмового бренду (одяг, мовлення, поведінкові особливості, фірмові кольори та ін.). Базові засоби мають надаватися материнською компанією і можуть не бути візуалізованими настільки, щоб споживач їх ідентифікував окремо від підприємства – складника інтегрованої системи (додатковий надпис на логотипі, загальні правила поведінки та споживацької культури. Всі основні характеристики корпоративної культури знаходять своє відображення у кодексах корпоративної етики [24, с. 91].

Корпоративна культура є одним з найважливіших стратегічних ресурсів підприємства, який важко скопіювати і який забезпечує унікальність та конкурентні переваги. Вона безпосередньо впливає на ефективність роботи підприємства і забезпечує йому стійку конкурентну перевагу.

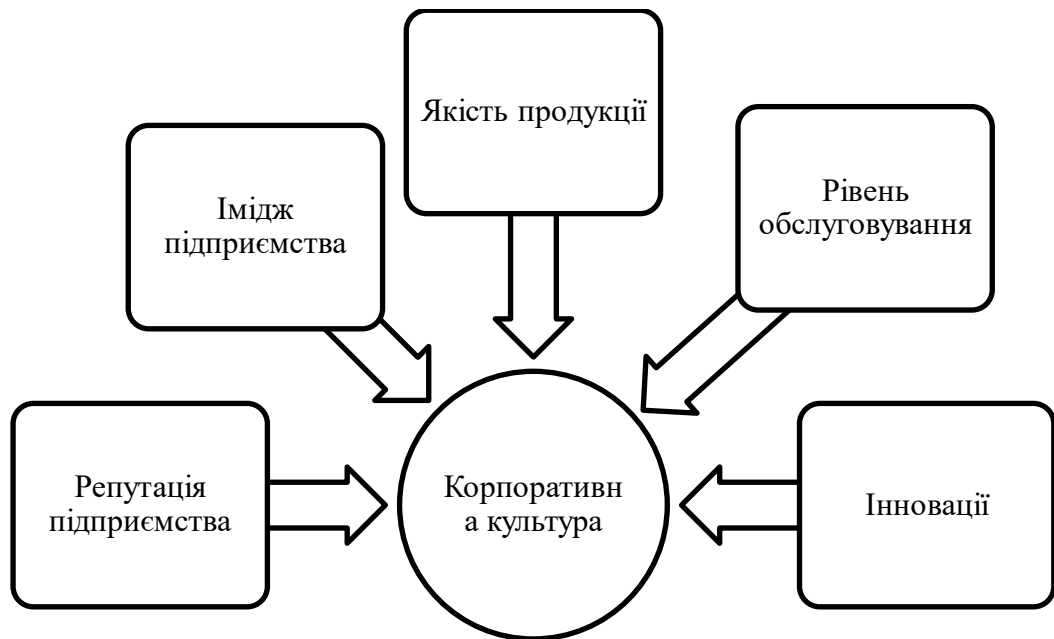


Рис. 1.1. Вплив корпоративної культури на конкурентоспроможність підприємства [5, с. 1].

Кожне підприємство прагне здобути лідерство в конкурентній боротьбі власними методами. У результаті цих дій воно може отримати конкурентні переваги, які є основою його конкурентоспроможності. Конкурентна перевага забезпечує підприємству сильну позицію на ринку й визначає його конкурентну стратегію. Вона гарантує унікальність ринкової позиції підприємства з точки зору споживачів і бізнес-партнерів. І. Дейнега [11, с. 238] зазначає, що конкурентні переваги – це висока компетентність у певній сфері, яка дозволяє компанії ефективно протистояти конкуренції, залучати й утримувати клієнтів. Конкурентні переваги дають можливість надавати споживачам продукцію, яка має для них цінність, і за яку вони готові платити. Основною причиною успіху деяких підприємств і невдачі інших є те, що процвітаючі компанії володіють конкурентними перевагами, значною мірою сформованими завдяки корпоративній культурі.

Корпоративна соціальна відповідальність (КСВ) – це концепція, за якою підприємства добровільно беруть на себе зобов'язання перед суспільством у питаннях екології, благодійності, праці та соціальних стандартів. Зокрема, це проявляється через активну участь у соціальних проектах, екологічно

відповідальне ведення бізнесу, захист прав працівників і споживачів [11, с. 239].

Корпоративна етика є фундаментом, що забезпечує гармонійний розвиток корпоративної культури, підтримуючи її ціннісну основу та регулюючи етичні норми поведінки в колективі. Вони спільно формують стійкий образ компанії, посилюють мотивацію та роблять організацію привабливою для співробітників і партнерів, що в сучасному конкурентному середовищі є ключовою перевагою.

Етика міжособистісних взаємин у колективі включає правила комунікації, співпраці та розв'язання конфліктів. Корпоративна етика регулює відносини між керівництвом і підлеглими, забезпечуючи дотримання принципів справедливості, поваги та прозорості.

Ключовим аспектом корпоративної етики є дотримання чинного законодавства та етичних стандартів в управлінських рішеннях. Це стосується як внутрішніх процесів, так і взаємодії з зовнішніми партнерами. Етичне управління вимагає прозорості в прийнятті рішень, відсутності корупції та дискримінації.

Корпоративна етика охоплює також правила взаємодії з клієнтами та партнерами. Це включає чесність у спілкуванні, прозорість умов співпраці, дотримання обіцянок та якісне обслуговування. Компанії, що дотримуються високих етичних стандартів у комунікаціях, зазвичай отримують більше довіри та лояльності з боку своїх клієнтів [11, с. 238].

Розрізняють кілька видів корпоративної етики, зокрема традиційну, висококваліфіковану, інноваційну та суспільну етику, які були предметом вивчення багатьох дослідників, таких як Е. Кінг[65], що розглядав етику управління в контексті бізнесу, Л. С. Грін, яка досліджувала вплив технологій на організаційну культуру та етичні норми, та Дж. Херрінгтон [52], чия праця про культурні виміри допомогла глибше зрозуміти відмінності у підходах до корпоративної етики в різних країнах і корпоративних культурах. Кожен із цих видів етики відображає різні підходи до управління і взаємодії всередині організацій, що впливають на їхню ефективність та розвиток.

- Традиційна корпоративна етика заснована на чіткій ієрархії та розподілі ролей між співробітниками. Вона передбачає класичну модель управління, де накази передаються від керівництва до підлеглих без обговорення або права на заперечення. Такий підхід типовий для організацій зі сталими методами управління та усталеними бізнес-процесами. Хоча ця модель може здаватися застарілою, вона досі залишається ефективною в певних традиційних галузях, де важлива стабільність і чітка система підпорядкування.

- Висококваліфікована корпоративна етика акцентує увагу на залученні фахівців найвищого рівня. Вона не означає, що інші види етики не потребують кваліфікованих працівників, але її особливістю є те, що провідні спеціалісти впливають на всю організаційну структуру. Це характерно для компаній, де приймаються ризиковані рішення і потрібен високий рівень професіоналізму, наприклад у фінансових корпораціях або сфері інвестицій, де помилки можуть коштувати значних збитків.

- Інноваційна корпоративна етика кардинально відрізняється від традиційної. Вона заохочує креативність і самостійність співробітників на всіх рівнях. У таких компаніях ризик є частиною повсякденної діяльності, а нові ідеї та ініціативи можуть йти не тільки від керівництва, а й від рядових працівників. Цей підхід часто використовується в інноваційних галузях, таких як технології, стартапи та наукові розробки, де зміни відбуваються швидко, а гнучкість у прийнятті рішень є критичною.

- Суспільна корпоративна етика робить акцент на командній роботі та довірливих стосунках між співробітниками. У таких компаніях ключовим є піклування про персонал: робітникам надаються не лише конкурентні зарплати, але й додаткові бонуси, винагороди за досягнення. Компанія прагне створити сприятливі умови для зростання та розвитку своїх працівників, що підвищує їхню лояльність і продуктивність. Такий підхід характерний для соціально відповідальних компаній, які цінують довгострокову взаємодію з працівниками та інвестують у їхнє професійне та особисте благополуччя.

Варто зазначити, що кожен тип корпоративної етики може бути адаптований до конкретних потреб і обставин компанії. Залежно від ринку, на якому працює організація, її корпоративна етика може комбінувати елементи кількох підходів, щоб забезпечити гармонійний розвиток бізнесу та задоволення потреб співробітників.

Корпоративна етика має безпосередній вплив на ефективність діяльності підприємства. [59, с. 329-330]:

«До складових елементів корпоративної культури, як базової основи корпоративної етики, відносять і такі якості особистості, як бажання конкурувати, вміння переконувати; прагнення відігравати роль неформального лідера; терпимість до рутинної адміністративної роботи.

При формуванні спільної культури вирішальною є здатність сформувати спільне бачення для працівників організації. Керівна верхівка повинна визначити місію фірми і те, як вона має проявлятися в організаційних нормах і цінностях. Далі ці визначення поширюються організацією. Ще одним важливим інструментом формування спільної культури є лідерство. Людські стосунки також мають важливе значення. Існує потреба відбирати працівників, які були б «членами команди» [59, с. 329-330].

Крім того, необхідно розробити політику винагород і стимулів, щоб заохочувати їх працювати на користь організації. Механізм впливу корпоративної культури на діяльність організації полягає у тому, що працівники прогнозують розвиток ситуації, щодо якої вони оцінюють і вибудовують моделі своєї поведінки. Реалізуючи їх у діяльності, вони підсилюють ті чи інші тенденції та створюють у такий спосіб адекватні їм ситуації. Зміст корпоративної культури визначається ступенем особистої значимості професійно-трудової діяльності для більшості співробітників.

«Характер корпоративної культури описується системою ознак, визначених за декількома критеріями [59, с. 329-330]:

- позитивна корпоративна культура фіксує цінність професійно-трудової діяльності як способу реалізації цінності, її саморозвитку, а також цінність організації;

- негативна корпоративна культура - відображає ситуацію, коли становище на конкретному підприємстві в цілому є позитивним, однак, для окремого співробітника з точки зору його саморозвитку та самореалізації - невідгідним. Необхідно також розрізняти сильну та слабку культуру» [59, с. 329-330].

Молоді організації чи організації, що характеризуються постійною ротацією думок (понять) серед своїх членів, мають слабку культуру. Члени таких організацій не мають достатньо спільного досвіду для формування загальноприйнятих цінностей. Однак не всі зрілі організації зі стабільним кадровим складом характеризуються сильною культурою: головні цінності організації повинні постійно підтримуватися.

«Сильна культура чітко визначає поведінку працівників. Передбачуваність, упорядкованість і послідовність діяльності у організації формується за допомогою високої формалізації. Сильна культура досягає того ж результату без ведення якої-небудь документації і розподілів. Більше того, сильна культура може бути більш ефективною, ніж будь-який формальний структурний контроль. Чим сильніша культура організації, тим менше управлінському персоналу потрібно приділяти уваги розвитку формальних правил і положень для керування поведінкою працівника. Це закладено у підсвідомості працівника, що приймає культуру організації».

«Залежно від взаємодії організації з зовнішнім середовищем, її розмірів і структури виділяють вісім основних типів організаційних культур[59, 328-330]:

а) культура «оранжереї» — характерна для державних підприємств, яких не дуже хвилює зовнішнє середовище. Персонал підприємства майже не мотивований, що відповідає бюрократизму та анонімності відносин;

б) збирачі «колосків» — це переважно невеликі підприємства, стратегія яких залежить від фортуни. Як правило, такі організації знаходяться в непростому оточенні і не можуть мотивувати повною мірою персонал;

в) культура «городу» — типова модель для підприємств із пірамідальною структурою управління. Такі підприємства намагаються зберегти домінуючі позиції на ринку. При цьому використовуються наявні моделі господарювання з мінімальними змінами. Мотивація персоналу — низька;

г) культура «саду» — дещо видозмінений під впливом американських новацій варіант культури «городу», який має місце на великих підприємствах;

д) культура «великих плантацій», що мають три-чотири рівні управління. Характерною рисою таких організацій є постійні новації в пристосуванні до зовнішнього середовища, гнучкість роботи персоналу;

е) культура «ліани» — це зведений до мінімуму управлінський персонал, широке застосування інформаційних технологій, орієнтація на вимоги ринку, висока відповідальність на всіх рівнях, що забезпечує значний ступінь мотивації персоналу;

ж) модель «косяк риби» — це підприємства, яким властиві висока маневрованість та гнучкість відносно змін ринкової кон'юнктури;

з) культура «мандруючої орхідеї» - типова модель для різного роду рекламних агенцій і консультаційних фірм, котрі вичерпавши можливості одного ринку, переходять до іншого. Мета – запропонувати єдиний свого роду товар. Ступінь мотивації – низький.

Варто зазначити, що культура підприємства може виявитись прийнятною на певний період часу й за певних умов. Зміна умов конкуренції, державного регулювання, стрімкі економічні зміни та нові технології вимагають змін корпоративної культури підприємства, якщо вона гальмує підвищення її ефективності. Тому керівники-практики повинні відчувати зміни у зовнішньому середовищі та вживати потрібних заходів щодо зміни корпоративної культури відповідно потреб організації та ринку в цілому, а науковці - не залишати поза увагою цю важливу проблему» [59, 328-330].

В свою чергу, корпоративна етика, як складова корпоративної культури є невід’ємною частиною успішної діяльності будь-якої організації. Її ключові елементи, такі як етичні принципи, кодекс поведінки, соціальна відповідальність та етичне управління, формують основу для здорового внутрішнього клімату, ефективних комунікацій та високої репутації на ринку. Організації, що дотримуються високих стандартів корпоративної етики, мають більше шансів досягти довгострокового успіху, зміцнити свої позиції та забезпечити стабільний розвиток.

1.3. Роль Кодексу корпоративної етики як інструменту стратегічного управління

Основи корпоративної поведінки почали формуватись в середині 1990-х років у вигляді «кодексів корпоративної поведінки», що були прийняті в країнах з розвинутими ринками капіталу, таких як Англія, США та Канада. Ці кодекси регулювали практику корпоративної поведінки, зокрема питання захисту інтересів акціонерів, підзвітності директорів і управлінських органів компаній. З того часу в багатьох інших країнах також були розроблені кодекси корпоративної поведінки з відповідними методичними рекомендаціями.

Корпоративні кодекси зазвичай виконують три основні функції – пізнавальну, регулятивну та ціннісно-орієнтаційну (рис. 1.2).

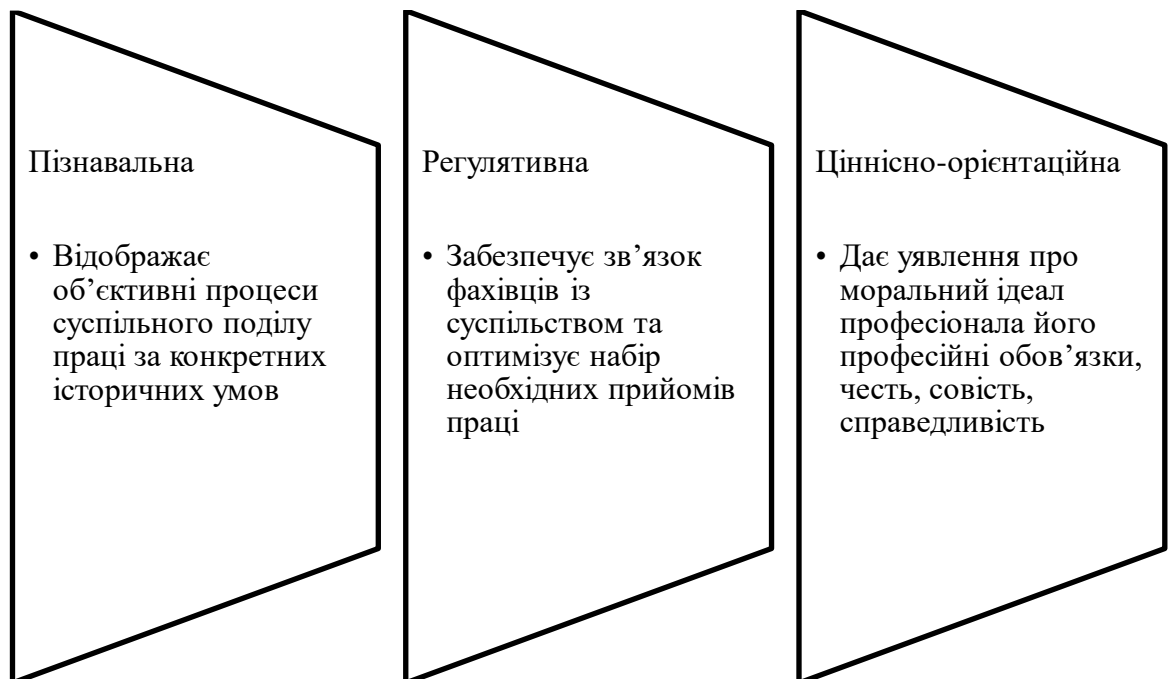


Рис. 1.2. Основні функції кодексу корпоративної етики [56, с. 287]

Крім того, кодекс є важливою складовою корпоративної культури, адже він може та на нашу думку має відобразити цінності компанії для всіх співробітників, орієнтуючи їх на єдині корпоративні цілі та підвищуючи корпоративну ідентичність.

Однак прийняття етичного кодексу не є достатнім для його ефективного функціонування. Неможливо просто зобов'язати співробітників дотримуватися кодексу без належної підтримки та залучення. Тому на етапі створення документа важливо забезпечити участь всіх співробітників у розробці кодексу. Лише за умови, що кодекс буде підтриманий і прийнятий кожним членом організації, він буде реально ефективним.

Кодекс корпоративної етики – це документ, який встановлює стандарти поведінки для всіх членів організації, включаючи керівництво, співробітників, партнерів і постачальників. Він грає ключову роль у стратегічному управлінні, оскільки забезпечує основу для етичного прийняття рішень і регулювання корпоративної поведінки.

У сучасному бізнес-середовищі, яке характеризується високим рівнем конкуренції, швидкими змінами і підвищеними вимогами до прозорості та відповідальності, Кодекс корпоративної етики стає не просто етичним документом, а стратегічним інструментом, що визначає успіх організації. Він служить фундаментом для формування корпоративної культури, впливає на корпоративні відносини і репутацію компанії, а також допомагає забезпечити довіру серед усіх стейкхолдерів.

Кодекс корпоративної етики є детальним документом, який визначає етичні стандарти і норми поведінки, яких повинні дотримуватися всі члени організації. Для ефективного реалізації цих стандартів важливо розуміти як принципи, так і структуру Кодексу. Це допомагає забезпечити його зрозумілість і застосовність у різних ситуаціях, а також гарантує, що етичні норми будуть дотримуватися на всіх рівнях відповідної організації.

Кодекси корпоративної етики можуть бути різноманітними за формою викладу, це залежить в першу чергу від специфіки конкретної організації та напрямку її діяльності. Організаційні кодекси корпоративної етики створюються насамперед визначенням особливостей організації, структурою, завданнями розвитку, установками її керівників і, як правило, складаються з

двох складових: ідеологічної (місія, цілі, цінності) та нормативної (стандарти професійної поведінки) [45].

«У Кодексі корпоративної етики відображені ключові принципи та ідеї, які виступають регулювальним початком трудових відносин у колективі (організації). Це насамперед принцип відкритості (розуміння основних цілей організації); принцип гідності (діяльність, методи організації та міжособистісні контакти, спрямовані не на пониження гідності особистості); принцип співучасті (прийняття та узгодженість рішень сприяє втіленню ідеї «спільної справи»); принцип доповнюваності (розмежування вирішення будь-якої проблеми, «невтручання» керівних структур і їх функціонування не за принципом всесилля, а за принципом доповнення). Дотримання та виконання співробітниками колективу (організації) основних принципів та правил поведінки корпоративної етики стає своєрідною «візиткою» організації та сприяє успішним діловим взаємовідносинам» .

Тому корпоративна етика на сьогодні має особливу вагу при відборі персоналу та прийомі на роботу, а також у процесі професійної діяльності. Існування Кодексу корпоративної етики є досить корисним для самої організації, хоча одне його існування не є гарантом для діяльності організації або її працівників, спрямованих на шкоду інтересам іншим (населенню, державі, навколишньому середовищу тощо).

«Однак здебільшого в кодексах корпоративної етики є достатньо позитивних аспектів [45, с. 94]:

- по-перше, наявність кодексу сприяє новому осмисленню свого місця, ставлення до себе, іншого члена колективу, суспільства в цілому;
- по-друге, кодекс завжди відкритий для обговорення його недоліків та досягнень, що сприяє його удосконаленню;
- по-третє, він є певним «навіюванням» уявлень про відповідальність та моральні якості, необхідні для професійної діяльності;
- по-четверте, кодекс є документом, положення якого виключає або забороняє діяльність, що суперечить йому;

- по-п'яте, кодекс є певним критерієм дотримання моральних норм і принципів, що віддзеркалюються в діяльності організації [45, с. 94].

Крім того, особливістю Кодексу корпоративної етики є здатність до побудови моральної атмосфери (за умови дотримання правил та цінностей)».

«Тому, окрім загальних правил поведінки, значна частина Кодексу корпоративної етики присвячується «нагальним» питанням: дискримінації співробітників за різними ознаками, нагородженню співробітників іншими особами з метою отримання преференцій (торкаючись таких проблем, організація або колектив певним чином дає персоналу певні рекомендації стосовно подібних ситуацій та шляхів їх вирішення). Закладаючи підґрунтя для морального розвитку «людського фактору», організація (колектив) створює умови для стабілізації морального клімату колективу та успішного функціонування бізнесу»[45, с. 95].

До найпоширеніших видів прояву дискримінації можна віднести дискримінацію певних груп співробітників по робочому часу (припустимо, в окремих підрозділах організації прийнято переробляти без додаткових заохочень або, навпаки, приходити в офіс пізніше або йти раніше), по кар'єрному зростанню (в одних підрозділах зростання співробітників відбувається швидше, ніж в інших, без об'єктивних причин), по мотиваційним програмам і т.д. Також існує такий вид відхилення від декларованих загальних корпоративних стандартів, як нерівний розподіл ресурсів організації серед співробітників. У колективах це найчастіше проявляється в обмеженні доступу до Інтернету, надання мобільних телефонів та інших благ. Необхідно зазначити, що проголошені проблеми можуть призвести до появи в середині колективу відповідної організації такого явища, як конфлікт. Зрозуміло, що при розробці Кодексу корпоративної етики окремого підприємства, установи чи організації враховуються її основні складові, тому розглянемо їх, тим більше, що вони можуть суттєво впливати на результати діяльності такого підприємства, установи чи організації.

Декларація розбудови доброчесності як складова корпоративної етики Вищого антикорупційного суду є важливим елементом забезпечення прозорості та відповідальності суддів та працівників цього судового органу. Декларація спрямована на зміцнення суспільної довіри до судової системи та є важливою частиною корпоративної етики суду.

Основними компонентами такої декларації є:

1. Принципи доброчесності. Судді та працівники Вищого антикорупційного суду зобов'язуються дотримуватися високих стандартів професійної поведінки, бути неупередженими, чесними та прозорими при прийнятті рішень.

2. Відповідальність перед суспільством. Декларація визначає важливість відповідальності суддів перед суспільством, оскільки саме їхні рішення мають суттєвий вплив на боротьбу з корупцією та забезпечення справедливості в країні на відповідний суспільний запит.

3. Прозорість. Важливою складовою декларації є зобов'язання забезпечувати максимальну прозорість діяльності суду, публікацію судових рішень та дотримання норм законодавства.

4. Незалежність. Судді та працівники суду зобов'язуються не піддаватися жодному зовнішньому впливу та ухвалювати (приймати) рішення виключно на основі закону.

5. Запобігання конфлікту інтересів. Декларація передбачає, що судді та працівники суду повинні уникати ситуацій, що можуть призвести до конфлікту інтересів або підриву довіри до їхньої діяльності.

6. Етична поведінка у позасудовій діяльності. Судді та працівники суду мають дотримуватися етичних норм не лише у професійній, а й у приватній діяльності, уникаючи будь-яких дій, що можуть заплямувати репутацію суду чи підірвати авторитет судової установи.

Ця декларація є важливим інструментом формування і підтримки корпоративної етики у Вищому антикорупційному суді, що сприяє підвищенню його авторитету та ефективності у боротьбі з корупцією.

Отже, Кодекс корпоративної етики та декларація є невід'ємною частиною стратегічного управління сучасної організації, сприяючи не лише дотриманню високих стандартів поведінки, а й формуванню стійкої і позитивної корпоративної культури.

Висновки до 1 розділу

У розділі розглянуті ключові аспекти корпоративної етики як інструменту сучасного управління.

Аналіз поняття та сутності корпоративної етики, як частини корпоративної культури, дозволив визначити її значення в організаційній діяльності, що включає формування морально-етичних норм і стандартів поведінки, які є основою для успішної взаємодії всередині компанії та з зовнішніми партнерами.

Функції корпоративної етики, зокрема регуляція поведінки працівників, сприяння підтримці позитивного іміджу відповідної організації та забезпечення її стабільності, показали важливість етичних норм для розвитку організації в умовах сучасного бізнес-середовища.

Дослідження складових корпоративної етики дозволило виявити, що етичні принципи, комунікація, соціальна відповідальність та інтеграція етики в управлінські практики мають безпосередній вплив на ефективність роботи підприємства, на його репутацію та фінансові результати. Кожен елемент Кодексу корпоративної етики визначає рівень довіри між керівництвом та працівниками, а також між його клієнтами чи партнерами.

Особливу увагу було приділено ролі Кодексу корпоративної етики як важливого інструменту стратегічного управління Вищого антикорупційного суду. Створення та дотримання етичного кодексу допомагає впорядкувати внутрішні процеси у Вищому антикорупційному суді, зменшити ризики конфліктів, а також гарантує виконання соціальних та юридичних зобов'язань.

Таким чином, корпоративна етика є не лише інструментом для управління людьми, але й важливим чинником, що впливає на стратегічний розвиток Вищого антикорупційного суду, його стійкість та здатність адаптуватися до змінюваних умов.

РОЗДІЛ 2

ДІАГНОСТИКА ТА ОЦІНКА КОРПОРАТИВНОЇ ЕТИКИ НА ПРИКЛАДІ ВИЩОГО АНТИКОРУПЦІЙНОГО СУДУ

2.1. Правовий статус та функції Вищого антикорупційного суду

Вищий антикорупційний суд є спеціалізованим судовим органом в системі судів України, створеним відповідно до Закону України «Про Вищий антикорупційний суд» від 7 червня 2018 року. Його основною метою є забезпечення ефективного, неупередженого та незалежного розгляду справ, що стосуються корупційних кримінальних правопорушень. ВАКС став частиною національної антикорупційної системи, що включає Національне антикорупційне бюро України (НАБУ) та Спеціалізовану антикорупційну прокуратуру (САП) [36].

Відповідно до статті 1 Закону України «Про Вищий антикорупційний суд», Вищий антикорупційний суд є постійно діючим спеціалізованим судом у системі судоустрою України, що функціонує як юридична особа, має печатку із зображенням Державного Герба України та своє офіційне найменування, а також розташований у м. Києві [36].

Основним завданням суду, відповідно до Закону, є здійснення правосуддя відповідно до визначених законом засад та процедур судочинства з метою захисту особи, суспільства та держави від корупційних і пов'язаних із ними кримінальних правопорушень та судового контролю за досудовим розслідуванням цих кримінальних правопорушень, дотриманням прав, свобод та інтересів осіб у кримінальному провадженні, а також вирішення питання про визнання необґрунтованими активів та їх стягнення в дохід держави у випадках, передбачених законом, у порядку цивільного судочинства, а також здійснення правосуддя у справах про застосування санкції, передбаченої пунктом 1-1 частини першої статті 4 Закону України "Про санкції", у порядку адміністративного судочинства [36].

З урахуванням тематики дослідження, як приклад, окремо хотілось би зосередити увагу на розгляді Вищим антикорупційним судом питань про визнання активів необґрунтованими та їх стягнення в дохід держави, у випадках, передбачених законодавством, відповідно до цивільного судочинства.

Вищий антикорупційний суд у своїй діяльності повинен дотримуватися принципів цивільного судочинства, які, відповідно до норм Цивільного процесуального кодексу України, полягають у справедливому, неупередженому та своєчасному розгляді і вирішенні цивільних справ з метою ефективного захисту порушених, невизнаних або оспорюваних прав, свобод і інтересів фізичних осіб, а також прав та інтересів юридичних осіб і держави [57].

Згідно зі статтею 23 ЦПК України, справи щодо визнання активів необґрунтованими та їх стягнення в дохід держави розглядаються Вищим антикорупційним судом. Апеляційною інстанцією у таких справах, відповідно до ст. 351 ЦПК України є Апеляційна палата Вищого антикорупційного суду [57].

Аналізуючи зміст статті 290 ЦПК України можна дійти висновку, що позови про визнання активів необґрунтованими та їх стягнення в дохід держави подаються від імені держави з представництвом у суді. Поняття правового статусу безпосередньо пов'язане з його юридичним змістом, тобто з елементами, які входять до його структури.

На прикладі короткого аналізу роботи Вищого антикорупційного суду щодо вирішення питань про визнання активів необґрунтованими та їх стягнення в дохід держави ми намагались через етичну складову виокремити важливість та необхідність дотримання окремих принципів відповідного судочинства, які слід взяти за основу при створенні Кодексу корпоративної етики Вищого антикорупційного суду.

В цілому діяльність Вищого антикорупційного суду ґрунтується на принципах незалежності суддів, верховенства права, прозорості та доступності

правосуддя. ВАКС працює на засадах колегіальності та змагальності сторін, що гарантує справедливий і неупереджений розгляд справ.

ВАКС уповноважений розглядати справи, що стосуються корупційних правопорушень, зокрема, кримінальних правопорушень, передбачених статтями 368 (прийняття пропозиції, обіцянки або отримання неправомірної вигоди службовою особою), 369 (пропозиція, обіцянка або надання неправомірної вигоди службовій особі) та 370 (провокація підкупу) Кримінального кодексу України. Особливістю є те, що суд зосереджується на справах, що стосуються високопосадовців, депутатів, суддів, керівників державних підприємств, тобто тих осіб, чия діяльність може мати значний вплив на державне управління [19].

ВАКС є частиною загальної системи судів загальної юрисдикції України, однак він має особливий статус через свою вузькоспеціалізовану компетенцію. Суд діє у межах першої та апеляційної інстанції, а також має юрисдикцію, яка поширюється на всю територію України. Ап ВАКС (Апеляційна палата Вищого антикорупційного суду) розглядає апеляційні скарги на рішення ВАКС, що дозволяє забезпечити двоінстанційність розгляду антикорупційних справ.

Правовий статус ВАКС визначається Конституцією України, Законом «Про Вищий антикорупційний суд», а також іншими нормативно-правовими актами, які регламентують діяльність судової системи.

Важливо зазначити, що судді ВАКС призначаються за результатами відкритого конкурсу, що проводиться Вищою кваліфікаційною комісією суддів України за участі міжнародних експертів. Це сприяє підвищенню довіри до суду та забезпечує його незалежність.

Вищий антикорупційний суд виконує низку важливих функцій, спрямованих на боротьбу з корупційними кримінальними правопорушеннями на високому рівні. Його створення стало ключовим елементом реформування судової системи та антикорупційної політики України, що відповідає як національним пріоритетам, так і міжнародним зобов'язанням. Основні функції

ВАКС можна розділити на кілька категорій: судова, процесуальна, контролююча та превентивна.

1. Судова функція є основною в діяльності ВАКС. Вона полягає в розгляді та ухваленні рішень у справах, що стосуються корупційних правопорушень, які вчиняють високопосадовці, депутати, судді, керівники державних підприємств та інші особи, наділені владними повноваженнями. Суд має компетенцію розглядати справи за статтями Кримінального кодексу України, що стосуються корупції та пов'язаних з нею кримінальних правопорушень, таких як хабарництво (прийняття пропозиції, обіцянки або одержання неправомірної вигоди), зловживання владою або службовим становищем, незаконне збагачення та інші.

ВАКС виконує свої функції на двох рівнях [13]:

- Перша інстанція – суди першої інстанції займаються розглядом справ, які розслідуються Національним антикорупційним бюро (НАБУ) за процесуального керівництва Спеціалізованої антикорупційної прокуратури (САП).

- Апеляційна інстанція – Апеляційна палата Вищого антикорупційного суду, яка розглядає апеляційні скарги на рішення суду першої інстанції, що забезпечує двоінстанційність і можливість оскарження судових рішень.

2. Процесуальна функція ВАКС полягає в тому, що він забезпечує дотримання норм кримінально-процесуального законодавства під час розгляду справ, пов'язаних з корупцією. Це включає гарантування рівних прав сторін у судовому процесі, забезпечення змагальності та дотримання прав учасників судового процесу.

«ВАКС має повноваження [36]:

- здійснює правосуддя як суд першої та апеляційної інстанцій у кримінальних провадженнях щодо кримінальних правопорушень, віднесених до його юрисдикції (підсудності) процесуальним законом;

- здійснює у випадках та порядку, визначених процесуальним законом, судовий контроль за дотриманням прав, свобод та інтересів осіб у таких кримінальних провадженнях;

- здійснює правосуддя як суд першої та апеляційної інстанції у справах про визнання необґрунтованими активів та їх стягнення в дохід держави в порядку цивільного судочинства;

- здійснює правосуддя як суд першої та апеляційної інстанції у справах про застосування санкції, передбаченої пунктом 1-1 частини першої статті 4 Закону України "Про санкції", у порядку адміністративного судочинства;

- аналізує судову статистику, вивчає та узагальнює судову практику у кримінальних та інших провадженнях, віднесених до його підсудності;

- інформує про результати узагальнення судової практики Верховний Суд та надає йому пропозиції до висновків щодо проектів законодавчих актів, які стосуються організації та діяльності Вищого антикорупційного суду, спеціальних вимог до суддів цього суду та гарантій їх діяльності, а також оприлюднює їх на своєму офіційному веб-сайті».

3. ВАКС виконує також контролюючу функцію в системі антикорупційної юрисдикції. Це включає в першу чергу здійснення контролю за виконанням рішень, які ухвалюються судом.

Ця функція особливо важлива, оскільки корупційні справи часто можуть бути предметом політичного тиску або економічних інтересів. Незалежний контроль суду за виконанням судових рішень дозволяє забезпечити прозорість та підзвітність у антикорупційній спрямованості суду.

4. Превентивна (запобіжна) функція ВАКС спрямована на запобігання корупції через винесення вироків та рішень, що мають на меті показати невідворотність покарання за корупційні кримінальні правопорушення чи інші правопорушення безпосередньо пов'язані з ними. Важливим аспектом є те, що робота ВАКС сприяє підвищенню рівня правової культури та громадської свідомості щодо боротьби з корупцією.

Превентивна функція ВАКС виражається через:

- демонстрацію принципу невідворотності покарання, коли особи, які вчиняють корупційні правопорушення, незалежно від свого соціального статусу чи посадового становища, несуть відповідальність перед законом;

- створення прецедентів у судовій практиці, що дає можливість формувати загальне розуміння суспільством про наслідки корупційної діяльності;

- запобігання зловживанням владою завдяки відкритим судовим процесам, які підвищують рівень довіри громадськості до судової системи та мінімізують зловживання сторонами процесуальними правами.

5. ВАКС також виконує функцію захисту прав та законних інтересів громадян і юридичних осіб, які є потерпілими від корупційних кримінальних правопорушень. Зокрема, суд забезпечує правосуддя у справах, де потерпілими від корупційних чи пов'язаних з ними дій є держава, фізичні та юридичні особи. Рішення суду мають на меті відновлення порушених прав, включаючи повернення незаконно здобутих активів або відшкодування шкоди, заподіяної таким корупційним чи пов'язаним з ним правопорушенням.

Функції Вищого антикорупційного суду є багатограними та охоплюють не лише розгляд справ, пов'язаних з корупційними правопорушеннями, але й широкий спектр завдань, спрямованих на забезпечення правопорядку, прозорості та справедливості у державі.

ВАКС відіграє важливу роль у запобіганні корупції, захисті прав громадян та встановленні відповідальності за корупційні кримінальні правопорушення, що сприяє розвитку верховенства права та зміцненню антикорупційної інфраструктури в Україні.

Відповідно, Вищий антикорупційний суд виконує надзвичайно важливу функцію здійснення правосуддя у справах про корупційні правопорушення.

Специфіка правової природи ВАКС полягає у функціонуванні цієї судової інституції як спеціалізованого антикорупційного суду, що тісно взаємодіє не тільки із загальною судовою владою, в контексті внутрішнього адміністрування, але й з іншими антикорупційними органами, такими як

Національне антикорупційне бюро України (НАБУ) та Спеціалізована антикорупційна прокуратура (САП). Це дозволяє ВАКС ефективно реалізовувати функції, завдання та повноваження, спрямовані на протидію корупції та забезпечення верховенства права в Україні [36].

ВАКС відіграє ключову роль у створенні механізмів боротьби з корупцією на державному рівні, що включає не лише покарання винних у вчиненні корупційних кримінальних правопорушеннях осіб, але й відновлення справедливості та балансу в державній фінансовій системі шляхом стягнення необґрунтованих активів, повернення коштів до бюджету, а також захисту прав, свобод та інтересів осіб, які потерпіли від корупційних дій.

Ключовою особливістю ВАКС є його незалежність і спеціалізація на розгляді антикорупційних справ, що відрізняє його від інших судових органів. Це означає, що суддя ВАКС має глибоке розуміння правових аспектів боротьби з корупцією, взаємодіє з антикорупційними структурами, зокрема з НАБУ та САП, що забезпечує комплексний підхід до вирішення справ та мінімізацію ризиків впливу на судові рішення.

Законодавче регулювання діяльності ВАКС ґрунтується на ряді нормативно-правових актів, що визначають його структуру, функції, повноваження та процедури діяльності.

Основним законодавчим актом, який регламентує роботу ВАКС, про що нами було зазначено на початку цього Розділу, є Закон України «Про Вищий антикорупційний суд», прийнятий у 2018 році. Цей закон є основоположним документом, який створив правову основу для функціонування ВАКС.

Згідно з ним, ВАКС є постійно діючим спеціалізованим судом, призначеним для розгляду кримінальних справ, що стосуються корупційних правопорушень. Закон визначає юрисдикцію суду, яка включає справи щодо високопосадової корупції, зокрема правопорушення, що розслідуються НАБУ за процесуального керівництва САП [36].

Конституція України визначає загальні принципи судочинства та правосуддя, які також застосовуються до ВАКС. Основний Закон гарантує

незалежність судової влади, обов'язковість рішень суду та захист прав і свобод громадян. Це закладає основу для діяльності ВАКС, оскільки він функціонує в рамках загальної судової системи України.

Кримінальний процесуальний кодекс визначає процедури, за якими відбувається розслідування та розгляд справ у ВАКС. Він регламентує права та обов'язки учасників процесу, а також процесуальні правила ведення судових справ, що дозволяє забезпечити належне правосуддя у справах, пов'язаних з корупцією. Зокрема, кодекс регулює особливості досудового розслідування у справах, підсудних ВАКС, права обвинувачених та процедуру судового провадження таких справ.

Законом України «Про судоустрій і статус суддів» визначено основи організації судової влади в Україні, включно із структурою та функціями ВАКС. Зокрема, він регламентує вимоги до суддів ВАКС, їхній відбір та процедури призначення, а також засади незалежності суддів і їхнього правового статусу. Закон встановлює спеціальні вимоги до кандидатів на посаду судді ВАКС, зокрема щодо їхньої бездоганної репутації, професійної етики та досвіду роботи в галузі права, що є важливо для забезпечення неупередженості та ефективності антикорупційного судочинства [40].

Законом України «Про запобігання корупції» визначено загальні принципи запобігання корупції та діяльність державних органів у цій сфері [37]. Хоча ВАКС не є органом, на який покладено повноваження щодо запобігання корупції, він відіграє ключову роль у реалізації правосуддя стосовно корупційних правопорушень, розглядаючи справи, що пов'язані в першу чергу через його порушення.

Закон України «Про Національне антикорупційне бюро України» [38] та Закон України «Про Прокуратуру» [39]. ВАКС тісно взаємодіє з НАБУ та САП, які проводять досудове розслідування у справах про корупційні кримінальні правопорушення. Ці закони регулюють діяльність НАБУ та САП, а також визначають межі співпраці з ВАКС у розслідуванні та розгляді корупційних справ.

Таким чином, хоча ВАКС не є частиною системи органів, які безпосередньо займаються запобіганням корупції, його антикорупційна функція полягає в забезпеченні судового контролю, а також захист прав, свобод та інтересів осіб, потерпілих від корупційних чи пов'язаних з ними правопорушень. Це робить його важливим елементом у загальній системі антикорупційних органів, оскільки саме він забезпечує судовий контроль та захист прав людини у межах своєї юрисдикції, а також сприяє формуванню довіри громадськості до правової системи.

Створення ВАКС стало відповіддю на суспільний запит на ефективну боротьбу з корупцією, в першу чергу високопосадову, яка протягом багатьох років залишалася та є однією з найбільших проблем України.

ВАКС забезпечує правосуддя у справах, які раніше часто затягувалися або мали незначні результати у місцевих судах. Завдяки спеціалізації суду та забезпеченню належних процедур судового контролю, ВАКС став важливим елементом антикорупційної стратегії. Суд забезпечує розгляд справ у розумні строки та винесення вироків, що значно посилює відповідальність за корупційні кримінальні правопорушення.

2.2. Оцінка рівня суддівської етики Вищого антикорупційного суду

Суддівська етика в судових органах, зокрема у Вищому антикорупційному суді, є ключовим елементом, який забезпечує дотримання високих стандартів професійної поведінки, неупередженості, чесності та прозорості у судовій діяльності.

В умовах, коли ВАКС займається розглядом справ, пов'язаних з корупцією, важливість високого рівня етичних стандартів не може бути переоцінена. Це має безпосередній вплив на суспільну довіру до суду, що є критично важливим для ефективної боротьби з корупцією.

Суддівська етика в судовій системі України ґрунтується на декількох основних принципах, що включають [54]:

1. Незалежність суддів. Це фундаментальний принцип, закріплений у Конституції України та інших законодавчих актах, включаючи Закон України «Про судоустрій і статус суддів». ВАКС як спеціалізований суд повинен забезпечувати незалежність суддів від будь-якого політичного чи іншого зовнішнього впливу, особливо враховуючи чутливість справ, пов'язаних з корупцією на найвищому рівні які він уповноважений розглядати.

Судді ВАКС зобов'язані діяти незалежно, не піддаватися жодному тиску чи впливу з боку зовнішніх факторів. Вони повинні бути вільними від політичного, економічного чи соціального впливу.

2. Неупередженість і справедливість. У своїй діяльності судді ВАКС зобов'язані діяти виключно на основі закону, забезпечуючи справедливе правосуддя без упередженості. Неупередженість передбачає, що суддя не має права проявляти прихильність до будь-якої зі сторін у судовому процесі, а також повинен виключати будь-які особисті чи зовнішні інтереси у прийнятті рішень. Це особливо важливо в умовах, коли корупційні справи часто мають політичний підтекст або стосуються високопоставлених осіб.

3. Прозорість. ВАКС впроваджує прозорі процедури в роботі з громадськістю та в інформаційній взаємодії із зацікавленими сторонами. Це включає відкритий доступ до інформації про діяльність суду, зокрема через

публікацію рішень і висновків судових засідань. Прозорість діяльності ВАКС сприяє підвищенню довіри громадськості до судової системи. Працівники ВАКС повинні бути прикладом для суспільства у своїй чесності, виконуючи свої обов'язки згідно із законом та етичними стандартами. Доброчесність вимагає від суддів та співробітників суду прозорості у своїх діях, відсутності корупційних ризиків та конфліктів інтересів. Особиста поведінка повинна відповідати високим моральним нормам як на робочому місці, так і в особистому житті.

4. Відповідальність і підзвітність. Судді та інші працівники ВАКС мають нести відповідальність за свої дії та рішення. Вони повинні бути підзвітними перед суспільством у межах закону, що вимагає від них дотримання високих етичних стандартів та відповідальності.

Етичні стандарти для суддів ВАКС встановлюються на основі ряду нормативних документів, серед яких основну роль відіграють:

- Закон України «Про судоустрій і статус суддів». Цей закон регламентує етичні вимоги до суддів, зокрема в аспекті професійної поведінки, уникнення конфлікту інтересів, а також забезпечення доброчесності та чесності в судовій діяльності [40].

- Кодекс професійної етики суддів [18]. У цьому документі прописані основні принципи та стандарти поведінки суддів, що стосуються як їхньої професійної діяльності, так і позапрофесійної поведінки, зокрема щодо конфліктів інтересів, зв'язків із третіми особами та ведення діяльності поза межами судочинства.

- Кодекс суддівської етики [66]. Положення кодексу спрямовані на встановлення етичних стандартів, пов'язаних зі статусом судді, який ґрунтується на положеннях Конституції України, Закону України «Про судоустрій і статус суддів» [40], та міжнародних правових нормах, зокрема, Бангалорських принципах поведінки суддів[3].

- Міжнародні стандарти суддівської етики. Україна є частиною міжнародної спільноти, що підтримує стандарти, встановлені Організацією

Об'єднаних Націй, Європейським Союзом та іншими міжнародними організаціями. Ці стандарти включають принципи незалежності, доброчесності та професіоналізму, які застосовуються до суддів у всьому світі.

Оцінка рівня суддівської етики у ВАКС включає декілька аспектів:

1. Дотримання стандартів суддівської етики. Як показують спостереження за діяльністю ВАКС з моменту його створення, судді демонструють високий рівень етичної поведінки, що підтверджується відкритими судовими процесами, неупередженими рішеннями та прозорістю судових процедур.

Згідно з дослідженням Transparency International Ukraine, проведеним у 2023 році, ВАКС продемонстрував високий рівень довіри серед громадськості завдяки своїй прозорій діяльності та неупередженим рішенням. Зокрема, опитування показало, що 85% респондентів вважають ВАКС ефективним у боротьбі з корупцією [53].

ВАКС також отримав високу оцінку від міжнародних організацій, таких як Transparency International Ukraine. В їхніх звітах зазначено, що ВАКС встановив ефективний механізм боротьби з корупцією, завдяки високим етичним стандартам та прозорості судового процесу.

У ряді публікацій, таких як звіти «Антикорупційного моніторингу» за 2023 рік, документується, що рішення ВАКС у справах високопосадовців були справедливими і неупередженими. Це підтверджується прикладом резонансних справ, де рішення суду були підтвержені апеляційними інстанціями та визнані справедливими [53].

2. Антикорупційні заходи всередині суду. ВАКС є спеціалізованим судом, тому його працівники, зокрема судді, повинні дотримуватися суворих антикорупційних заходів щоб запобігти внутрішній корупції. Це включає вимоги до суддів та працівників уникати будь-яких потенційних конфліктів інтересів та прозоро декларувати свої доходи.

Як спеціалізований суд, ВАКС відіграє ключову роль у боротьбі з корупцією в Україні. Оскільки судді та інші працівники ВАКС мають високий рівень відповідальності та впливу, забезпечення їхньої доброчесності та

відсутності корупційних проявів є критично важливим. Це досягається через впровадження суворих антикорупційних заходів, які включають уникання конфліктів інтересів, прозору декларацію доходів та тісну співпрацю з антикорупційними органами [41, с. 78].

Всі судді і працівники ВАКС мають суворо дотримуватись принципу запобігання конфліктів інтересів. Це означає, що судді та працівники повинні ретельно перевіряти свої особисті та професійні зв'язки, щоб запобігти ситуаціям, які можуть вплинути на їхню об'єктивність і незалежність. Вони зобов'язані періодично подавати декларації про свій майновий стан, включаючи доходи, активи та зобов'язання. Це дозволяє завчасно виявити потенційні конфлікти інтересів до того, як вони можуть вплинути на їхню діяльність. ВАКС має забезпечувати належну процедуру щодо перевірки вищезазначених декларацій. Це включає внутрішні перевірки та консультації з антикорупційними експертами.

Судді ВАКС дотримуються етичного кодексу, який вимагає від них дотримання високих стандартів професійної поведінки. Кодекс включає положення про запобігання будь-якому впливу з боку третіх осіб.

Однією з ключових вимог є публічність подання суддями декларацій про майновий стан суддів. Це дозволяє громадськості та відповідним органам контролю перевіряти законність походження майна та доходів, а також джерела їх походження, тим самим виявляти можливі випадки порушень законодавства щодо декларування. Судді ВАКС повинні подавати свої декларації до Національного агентства з питань запобігання корупції (НАЗК), яке перевіряє і публікує ці дані. Це забезпечує додатковий рівень перевірки і довіри до системи. НАЗК регулярно публікує звіти про декларації, які доступні для аналізу громадськості та медіа. Це дозволяє виявляти і реагувати на будь-які аномалії або порушення. ВАКС також впроваджує програми навчання для своїх працівників щодо важливості прозорості і правильного ведення декларацій. Це допомагає забезпечити, що всі співробітники розуміють свої обов'язки і дотримуються їх на практиці [42, с. 79].

Крім цього ВАКС активно співпрацює з НАБУ та САП для запобігання та розслідування корупційних проявів у межах суду. У разі виявлення можливих порушень або підозр у корупції, ВАКС спільно з НАБУ і САП мають проводити розслідування. Це забезпечує незалежність і об'єктивність в розслідуванні та забезпечує нормальне відправлення правосуддя. ВАКС і антикорупційні органи регулярно обмінюються інформацією про потенційні загрози та випадки корупції. Це допомагає виявляти та оперативно реагувати на будь-які спроби впливу чи порушення.

Вищий антикорупційний суд забезпечує суворе дотримання антикорупційних заходів, що включають уникання конфліктів інтересів, прозору декларацію майна та доходів, а також активну співпрацю з антикорупційними органами. Ці заходи сприяють забезпеченню високого рівня довіри до суду та ефективності його діяльності в боротьбі з корупцією. Прозорість, професійність та тісна співпраця з НАБУ і САП дозволяють ВАКС підтримувати високі стандарти правосуддя та дотримання етичних норм [41, с. 80].

3. Професійна підготовка суддів та працівників суду. Однією з ключових ініціатив, що сприяє підвищенню рівня суддівської етики, є регулярні навчання та тренінги для суддів та інших працівників суду. Такі навчання спрямовані на підвищення обізнаності про міжнародні стандарти суддівської етики, методи боротьби з корупцією та інші аспекти етичної поведінки.

Професійна підготовка суддів та працівників ВАКС є основним компонентом забезпечення високих стандартів корпоративної етики та доброчесності. Регулярні навчання та тренінги відіграють важливу роль у підтримці і підвищенні рівня етичної поведінки, знання міжнародних стандартів і навичок боротьби з корупцією [7, с. 12].

Один із ключових аспектів професійної підготовки – це навчання щодо міжнародних стандартів суддівської етики. ВАКС забезпечує, щоб судді та інші працівники суду були ознайомлені з сучасними міжнародними вимогами до

етичної поведінки, що допомагає підтримувати високий рівень довіри до судової системи.

Судді та працівники ВАКС беруть участь у міжнародних форумах і конференціях, де обговорюються новітні тенденції і стандарти у сфері суддівської етики. Це допомагає їм адаптувати міжнародний досвід до реалій діяльності суду. ВАКС організовує та бере участь у сертифікаційних програмах, які надають суддям та працівникам можливість отримати додаткові знання і навички з етичної поведінки та управління корупційними ризиками.

Інший важливий аспект навчання – це методи боротьби з корупцією. ВАКС забезпечує, щоб судді та інші працівники були ознайомлені з різними техніками і стратегіями для виявлення та запобігання корупційним проявам.

ВАКС проводить спеціалізовані тренінги, де працівники навчаються розпізнавати і боротися з корупційними схемами. Це включає аналіз реальних випадків, практичні заняття та обговорення кращих практик. Судді та працівники навчаються використовувати сучасні технології для запобігання корупції. Це може включати програмне забезпечення для моніторингу фінансових транзакцій, аналізу даних та виявлення аномалій [7, с. 14].

Професійна підготовка також включає навчання щодо етичної поведінки та управління конфліктами інтересів. ВАКС організовує курси з етики, які допомагають суддям і працівникам розуміти основні принципи етичної поведінки, такі як неупередженість, чесність і відповідальність. Регулярні семінари і воркшопи на тему етичної поведінки допомагають працівникам ВАКС розвивати навички ефективного управління етичними дилемами та прийняття рішень у складних ситуаціях.

4. Моніторинг та оцінка громадськості. Одним із важливих інструментів оцінки рівня суддівської етики ВАКС є зворотний зв'язок із суспільством. Незалежні моніторингові організації, такі як Центр протидії корупції та Transparency International, регулярно аналізують діяльність суду та надають рекомендації щодо підвищення рівня етичних стандартів. За результатами їхніх досліджень, рівень корпоративної етики у ВАКС вважається достатньо

високим, проте є певні виклики, пов'язані з недосконалою правовою системою та впливом зовнішніх політичних факторів [5, с. 48].

Суддівська етика ВАКС має безпосередній вплив на рівень довіри громадян до судової системи. Успішна реалізація справ про високопосадову корупцію, а також справедливість і прозорість судових рішень сприяють підвищенню рівня довіри суспільства до інституту правосуддя. Високі етичні стандарти, встановлені для суддів і працівників ВАКС, є важливим чинником для збереження цієї довіри та ефективної протидії корупції на державному рівні.

Оцінка рівня суддівської етики ВАКС свідчить про високий стандарт професійної поведінки, який суд прагне підтримувати. Дотримання суддями принципів незалежності, неупередженості, відповідальності та прозорості забезпечує ефективність діяльності ВАКС як спеціалізованого антикорупційного органу. Тим не менш, для збереження високого рівня етичної поведінки необхідно постійно проводити моніторинг і впроваджувати нові заходи, спрямовані на удосконалення антикорупційних механізмів та підвищення прозорості судової діяльності.

Кодекс етики ВАКС має врегульовувати, як має діяти суд у випадках порушення етичних норм. Це включає як дисциплінарну відповідальність для суддів та працівників, так і механізми вирішення можливих скарг з боку громадян та сторін у процесах [44, с. 50].

Для підвищення етичної відповідальності, ВАКС регулярно проводить внутрішні тренінги з етики та професійної поведінки.

Таким чином, рівень суддівської етики та етики працівників Вищого антикорупційного суду можна оцінити як високий, оскільки він відповідає вимогам, викладеним у «Кодексі професійної етики суддів», створює фундаментальні засади поведінки, які спрямовані на забезпечення високого рівня професійної етики, неупередженості та незалежності суддів, а також на підвищення рівня довіри громадськості до судової системи України.

2.3. Переваги та недоліки діючого Кодексу професійної етики суддів

Кодекс професійної етики суддів є важливим інструментом регулювання діяльності судової влади, що встановлює стандарти поведінки для забезпечення справедливого правосуддя та високого рівня довіри до судової системи. Цей документ не лише визначає принципи, яких повинні дотримуватися судді під час виконання своїх обов'язків, але й регулює їхню поведінку в особистому житті, щоб уникнути будь-яких дій, які можуть підірвати авторитет судової влади. Діюча редакція Кодексу професійної етики спрямована на зміцнення судової незалежності, забезпечення неупередженості та професіоналізму суддів, а також на запобігання корупційним проявам у судовій системі. Переваги цього Кодексу професійної етики відіграють важливу роль у формуванні етичних стандартів суддівської діяльності та сприяють підтримці принципу верховенства права в Україні [18].

Однією з основних переваг діючого Кодексу професійної етики є чітке регулювання стандартів, що підтримують *незалежність суддів*. Судова незалежність є критичним елементом у забезпеченні справедливості та рівності перед законом. Кодекс професійної етики гарантує, що судді приймають рішення без тиску або впливу з боку інших гілок влади, бізнесу чи суспільства. Це не тільки захищає процес правосуддя, але й підвищує довіру громадян до судової системи.

Незалежність суддів – це один із ключових принципів демократичного суспільства, що забезпечує справедливість та рівність усіх громадян перед законом. Кодекс професійної етики чітко регулює стандарти, спрямовані на уникнення будь-якого зовнішнього впливу на суддів при здійсненні їхніх повноважень. Незалежність судової влади полягає не лише в захисті суддів від безпосереднього тиску чи примусу, але й у створенні умов, за яких суддя може приймати рішення на основі власного переконання та закону.

Одним із механізмів захисту незалежності є положення Кодексу професійної етики, які зобов'язують суддів уникати будь-яких контактів або відносин, що можуть створювати враження залежності або упередженості. Це

включає не тільки вплив з боку виконавчої або законодавчої гілок влади, але й можливі тиски з боку політичних, економічних або інших зацікавлених груп. Судді мають дотримуватися об'єктивності та зберігати нейтралітет у будь-яких обставинах, що сприяє ухваленню неупереджених рішень.

Відповідно до висновку № 3 (2002) Консультативної ради європейських суддів до уваги Комітету Міністрів Ради Європи щодо принципів та правил, які регулюють професійну поведінку суддів, судді також повинні виконувати свої функції, керуючись принципом рівноправного ставлення до сторін, уникаючи будь-якої упередженості або будь-якої дискримінації, підтримуючи баланс між сторонами та забезпечуючи справедливий розгляд справи для кожної із сторін.

Статтею 15 Кодексу суддівської етики передбачено, що неупереджений розгляд справ є основним обов'язком судді [66].

У рішенні Європейського суду з прав людини у справі «Castillo Algaro v. Spain» (постанова від 28 жовтня 1998 року, збірник 1998-VIII, с. 3116, параграф 45) зазначено, що дійсно навіть припущення про факти, які ставлять під сумнів безсторонність суду, можуть мати певне значення; йдеться про довіру, яку суди у демократичному суспільстві повинні викликати у людей.

Однією з найважливіших загроз для незалежності судової влади є можливість політичного впливу. Політизація судових процесів може призвести до того, що судді прийматимуть рішення, керуючись політичними інтересами, а не законом і справедливістю. Кодекс професійної етики передбачає суворі правила щодо політичної нейтральності, що забороняють суддям брати участь у політичній діяльності чи висловлювати політичні позиції. Така політика спрямована на те, щоб виключити будь-які сумніви у неупередженості суддівських рішень та забезпечити суспільству впевненість у справедливості процесу.

Крім політичного тиску, незалежність суддів також може бути порушена через вплив бізнесових структур. У зв'язку з цим Кодекс професійної етики встановлює суворі обмеження на участь суддів у підприємницькій діяльності, а також на прийняття подарунків або інших привілеїв від зацікавлених осіб.

Такий підхід дозволяє уникнути ситуацій, коли судді можуть бути залежними від бізнесових інтересів або потрапляти в конфлікт інтересів під час розгляду справ.

Кодекс професійної етики виконує ще одну важливу функцію – він підтримує довіру громадян до судової системи. Коли суспільство впевнене в тому, що судді приймають рішення виключно на основі закону і доказів, це підвищує загальний рівень правосвідомості та поваги до правосуддя. Система, в якій судді діють незалежно від будь-яких впливів, є більш стабільною і прогнозованою, що позитивно впливає на правову культуру в країні.

Кодекс професійної етики акцентує увагу на важливості *прозорості у діяльності суддів*, що є важливим фактором для зміцнення довіри до судової системи. Підзвітність перед громадськістю, як зазначається в Кодексі етики, забезпечує відкритість дій суддів, а також можливість моніторингу їхньої поведінки з боку відповідних інституцій. Це допомагає уникнути зловживань, сприяє підвищенню рівня правосуддя і робить суддівські рішення більш передбачуваними.

Однією з найважливіших переваг Кодексу професійної етики є його акцент на прозорості діяльності суддів, що є критично важливим елементом функціонування судової системи в демократичному суспільстві. Прозорість полягає у відкритому доступі до інформації про судовий процес, принципи та методи роботи суддів, а також їхні рішення. Судді зобов'язані дотримуватися правил, які гарантують, що їхня діяльність буде зрозумілою для громадськості, що допомагає уникнути підозр щодо можливих зловживань або неупереджених рішень.

Забезпечення прозорості у діяльності судової системи створює передумови для підвищення рівня довіри з боку суспільства. Коли громадяни можуть отримати доступ до інформації про судові процеси та рішення, це підвищує їхню впевненість у тому, що система правосуддя діє на основі справедливості та неупередженості. Відкритість допомагає розвіяти можливі

сумніви стосовно об'єктивності суддів і знижує ризик підозр у корупційних діях.

Кодекс професійної етики також акцентує увагу на підзвітності суддів перед громадськістю та спеціалізованими інституціями, такими як Вища рада правосуддя чи антикорупційні органи. Підзвітність є важливим механізмом контролю за діяльністю суддів, який дає можливість своєчасно реагувати на випадки порушень або недобросовісних дій. Судді, відповідно до Кодексу професійної етики, зобов'язані діяти не лише у відповідності до закону, але й враховувати суспільні очікування щодо етичної та професійної поведінки.

Механізм підзвітності дозволяє громадськості та відповідним органам контролювати, чи дотримуються судді стандартів етики. Це включає можливість оскарження рішень, дисциплінарну відповідальність суддів за порушення норм Кодексу професійної етики та інші заходи контролю. Такий механізм забезпечує, що судова система діє прозоро, а судді несуть відповідальність за свої дії перед суспільством, що зміцнює відчуття справедливості та правової держави.

Чітке регулювання прозорості та підзвітності суддів є одним із основних засобів запобігання можливим зловживанням. У Кодексі професійної етики закріплюється обов'язок суддів надавати обґрунтовані та прозорі рішення, пояснюючи мотиви своїх рішень і дії на кожному етапі судового процесу. Це сприяє мінімізації ризиків використання службового становища з особистою метою або в інтересах зацікавлених сторін. Крім того, прозорість робить судовий процес доступним для громадськості, що дозволяє фахівцям і пересічним громадянам спостерігати за його ходом і виявляти можливі порушення.

Також підзвітність передбачає не лише контроль з боку відповідних органів, але й постійний процес самовдосконалення суддівського корпусу. Судді повинні бути готові до аналізу своїх дій і рішень, щоб уникати повторення помилок і забезпечувати високий рівень професіоналізму. Це, у

свою чергу, сприяє підвищенню загального рівня правосуддя і довіри до рішень суддів.

Прозорість та підзвітність також впливають на передбачуваність судових рішень. Коли діяльність суддів є відкритою, а їхні рішення обґрунтованими та зрозумілими, це робить судову систему більш передбачуваною для всіх учасників процесу. Відкритість судових процесів допомагає уникати ситуацій, коли рішення суддів стають несподіваними чи суперечливими, що підвищує стабільність правової системи.

Прогнозованість рішень суду також сприяє зменшенню кількості оскаржень і скарг на суддів, оскільки сторони можуть зрозуміти мотиви та правові підстави для прийняття певних рішень. Це підвищує ефективність роботи судової системи і знижує навантаження на суддівські інстанції.

Кодекс професійної етики детально *регламентує питання конфлікту інтересів*, що дозволяє суддям уникати ситуацій, коли їхні особисті або фінансові інтереси можуть впливати на ухвалення рішень чи превалювати над власними. Це положення значно підвищує рівень об'єктивності та неупередженості в процесі правосуддя, адже конфлікти інтересів можуть призвести до необ'єктивних або несправедливих рішень.

Конфлікт інтересів – це ситуація, коли особисті, фінансові або інші інтереси судді можуть вплинути на його здатність ухвалювати неупереджені рішення. Для уникнення таких ситуацій, Кодекс професійної етики визначає чіткі правила, спрямовані на мінімізацію ризику, що особисті мотиви можуть впливати на професійні обов'язки судді.

Одним із головних принципів Кодексу професійної етики є забезпечення того, що судді мають бути повністю незалежними від будь-якого особистого впливу або інтересу, який може поставити під сумнів їхню неупередженість. Кодекс професійної етики вимагає, щоб судді уникали ситуацій, коли їхні особисті або фінансові інтереси можуть перешкоджати об'єктивності. Наприклад, судді повинні бути готовими самовідсторонитися від справ, у яких можуть мати особистий інтерес або де сторони судового процесу пов'язані з

ними через сімейні чи ділові відносини. Таке регулювання дозволяє уникнути ситуацій, коли суддя може свідомо або несвідомо ухвалити рішення, що суперечить інтересам правосуддя через наявність конфлікту інтересів. Таким чином, Кодекс професійної етики захищає процес правосуддя від можливих випадків необ'єктивності та підвищує рівень довіри до судових рішень.

Фінансові інтереси є однією з найпоширеніших причин виникнення конфлікту інтересів. Суддя, який має матеріальну вигоду від рішення у справі, може підсвідомо віддавати перевагу одній зі сторін. Кодекс професійної етики суворо регламентує ситуації, коли суддя може бути залученим у будь-яку форму фінансової діяльності, що може вплинути на його судові рішення.

Наприклад, Кодекс професійної етики зобов'язує суддів декларувати свої доходи, майновий стан та відсторонюватися від справ, у яких вони можуть мати матеріальний інтерес. Це створює захист від потенційних зловживань та робить судовий процес більш прозорим. Суддя, який дотримується вимог Кодексу професійної етики, уникатиме ухвалення рішень, що можуть бути сприйняті як продиктовані фінансовими мотивами.

Одним із важливих інструментів запобігання конфлікту інтересів є обов'язок суддів самостійно заявляти про наявність конфлікту або самовідсторонюватися від розгляду справ, якщо існує ризик їхньої необ'єктивності шляхом самовідводу.

Кодекс професійної етики чітко регламентує механізми самовідводу, коли суддя зобов'язаний повідомити відповідні органи або сторони процесу про можливий конфлікт і добровільно усунути себе від участі в ухваленні рішення.

Цей механізм дозволяє зберегти довіру до судової системи і гарантує, що рішення ухвалюються на основі фактів і закону, а не особистих інтересів судді. Важливим аспектом є те, що самовідсторонення від процесу також захищає суддю від можливих звинувачень в упередженості або зловживанні службовим становищем.

Регулювання конфлікту інтересів також відіграє важливу роль у підтримці високих етичних стандартів суддівської діяльності. Коли судді

керуються чіткими етичними принципами, це підвищує загальний рівень правосуддя та сприяє зміцненню престижу судової влади. Уникнення конфліктів інтересів допомагає суддям зберігати свою професійну репутацію, оскільки будь-яка підозра у необ'єктивності може серйозно підірвати авторитет як самого судді, так і всієї судової системи.

Етичні норми, що регулюють питання конфлікту інтересів, також сприяють формуванню правосвідомості та зміцненню принципу верховенства права. Дотримання цих норм є необхідним для забезпечення чесності та прозорості судових процесів, що, у свою чергу, сприяє підвищенню рівня довіри громадян до правосуддя.

Конфлікт інтересів може бути одним із основних факторів, що спричиняють ухвалення необ'єктивних або несправедливих рішень. Якщо суддя не повідомляє про свій конфлікт інтересів, це може призвести до того, що його рішення буде піддано сумніву, навіть якщо воно є об'єктивним з юридичної точки зору. Саме тому Кодекс професійної етики детально регламентує ситуації, коли можливі конфлікти інтересів, і передбачає чіткі механізми їх попередження та врегулювання. Суворі правила щодо конфлікту інтересів забезпечують більш об'єктивне ухвалення рішень, що позитивно впливає на загальний рівень правосуддя в країні. Це також знижує ризик оскаржень судових рішень та сприяє формуванню правової культури, де чесність і справедливість є головними принципами.

Кодекс професійної етики встановлює високі *стандарти професіоналізму та компетентності суддів*. Він зобов'язує суддів постійно підвищувати свій рівень знань і навичок, що позитивно впливає на якість судових рішень. Професійні етичні стандарти також сприяють збереженню високого рівня самодисципліни серед суддів, що мінімізує можливі помилки або відхилення від правових норм.

Кодекс професійної етики чітко встановлює, що суддя не лише повинен дотримуватися законів, але й бути зразком професійної майстерності та етичної поведінки. Це положення підкреслює, що суддя повинен володіти не лише

глибокими знаннями права, а й відповідними навичками для їхнього практичного застосування в різних правових ситуаціях. Професійні стандарти, визначені в Кодексі професійної етики, забезпечують, що судді діють компетентно і на високому рівні, що є основою для справедливого та ефективного судочинства.

Однією з важливих вимог Кодексу професійної етики є зобов'язання суддів постійно підвищувати свій рівень знань і навичок. Це включає не лише фахові знання в галузі права, але й розуміння новітніх тенденцій, змін у законодавстві, судової практики та розвитку міжнародного права. Судді мають обов'язок бути в курсі найновіших юридичних теорій і практик, щоб ефективно вирішувати складні правові питання.

Постійне навчання суддів допомагає уникати професійної стагнації та дозволяє їм відповідати на виклики сучасної правової системи. Це також підвищує рівень довіри до судової системи, адже громадяни можуть бути впевнені, що судді ухвалюють рішення, спираючись на актуальні та повні знання в галузі права, є професійними та компетентними.

Компетентність і професіоналізм суддів прямо впливають на якість судових рішень. Судді, які активно підвищують свою кваліфікацію, мають глибше розуміння права і правових норм, що дозволяє їм ухвалювати більш обґрунтовані та точні рішення. Високий рівень знань і навичок судді сприяє правильній інтерпретації закону та врахуванню всіх правових аспектів у процесі ухвалення рішення. Крім того, суддя з глибокими знаннями здатен ефективно проводити аналіз доказів і правильно оцінювати ситуації, що знижує ймовірність судових помилок. Висока якість судових рішень зміцнює довіру до судової системи та підвищує ефективність правосуддя.

Кодекс професійної етики також підкреслює важливість самодисципліни для суддів, яка є основою для дотримання високих стандартів професійної поведінки. Суддя має бути не лише експертом у праві, але й мати високий рівень самоконтролю, що дозволяє уникати будь-яких відхилень від правових норм або етичних стандартів.

Самодисципліна судді полягає в здатності об'єктивно оцінювати ситуації, ухвалювати зважені рішення і дотримуватися принципів справедливості, незважаючи на особисті емоції або зовнішні впливи. Це допомагає мінімізувати можливі помилки в роботі суддів та уникати ситуацій, коли особисті інтереси або упередження можуть вплинути на правосуддя.

Високі професійні стандарти та самодисципліна сприяють тому, що судді можуть уникати помилок або відхилень від правових норм. Чітке дотримання законодавства, а також етичних принципів, закріплених у Кодексі професійної етики, знижує ризик виникнення необґрунтованих або несправедливих рішень. Підвищення професійного рівня суддів також дозволяє їм уникати ситуацій, коли складні правові питання залишаються невирішеними через недостатню компетентність або відсутність необхідних знань.

Це важливо не лише для самого процесу правосуддя, але й для збереження авторитету судової влади загалом. Громадяни, які бачать, що судді дотримуються високих професійних стандартів, мають більше підстав довіряти правовій системі і сприймати її як справедливу та ефективну.

Дотримання високих стандартів професіоналізму та компетентності сприяє зміцненню позитивної репутації судової влади. Судді, які постійно підвищують свою кваліфікацію, демонструють прихильність до забезпечення справедливого правосуддя і досягнення найвищих результатів у своїй професійній діяльності. Це створює умови для формування позитивного іміджу судової системи в очах суспільства.

Крім того, високий рівень компетентності суддів допомагає уникати випадків, коли судові рішення піддаються критиці через їхню непрофесійність або недосконалість. Репутація судової системи є важливим фактором для підтримки довіри громадян до правосуддя і функціонування правової держави.

Кодекс професійної етики акцентує увагу на *справедливому розгляді справ та дотриманні принципів рівності всіх учасників процесу*. Це означає, що кожна особа, яка звертається до суду, може розраховувати на неупереджений розгляд своєї справи. Судді зобов'язані діяти відповідно до принципу рівності

перед законом, що є важливим елементом правової держави та демократичного суспільства. Принцип рівності перед законом є однією з основних засад правосуддя, і його реалізація залежить від того, наскільки ретельно судді дотримуються етичних стандартів у своїй професійній діяльності.

Кодекс професійної етики визначає, що судді повинні забезпечувати справедливий та неупереджений розгляд кожної справи, незалежно від соціального статусу, національності, релігійних переконань або інших характеристик учасників процесу. Це означає, що всі сторони, які звертаються до суду, мають право на рівне ставлення з боку судді, на справедливе та неупереджене рішення, засноване виключно на законах і фактах справи. Забезпечення справедливості є важливою умовою для підтримки правової рівності та зміцнення довіри до судової системи.

Справедливий розгляд справ включає не тільки процесуальні аспекти, але й принципи етичної поведінки судді. Суддя зобов'язаний уникати будь-якої упередженості або прихильності до однієї зі сторін, що може поставити під загрозу об'єктивність рішення. Таке дотримання етичних стандартів сприяє формуванню відчуття справедливості у громадян, які беруть участь у судових процесах, та підтверджує на практиці принцип рівності перед законом.

Ключовим елементом демократичної правової держави є принцип рівності всіх громадян перед законом. Кодекс професійної етики наголошує, що судді мають діяти відповідно до цього принципу, забезпечуючи однакове ставлення до всіх учасників процесу, незалежно від їхніх особистих чи соціальних характеристик. Це стосується як фізичних, так і юридичних осіб, які звертаються до суду за захистом своїх прав.

Реалізація принципу рівності перед законом означає, що всі громадяни мають право на однаковий доступ до правосуддя і не можуть бути дискриміновані за будь-якими ознаками. Судді зобов'язані уникати дискримінації або нерівного ставлення до будь-якої сторони процесу на підставі їхньої статі, етнічного походження, майнового статусу, політичних або релігійних переконань тощо. Забезпечення рівного доступу до правосуддя є

важливою гарантією для дотримання прав людини в демократичному суспільстві.

Кодекс професійної етики також наголошує на необхідності дотримання принципу неупередженості, що є важливою складовою справедливого судочинства. Неупередженість означає, що суддя не повинен допускати жодного впливу або переваг для однієї зі сторін процесу. Усі рішення мають базуватися виключно на законодавстві та об'єктивних фактах, поданих у процесі розгляду справи.

Судді, керуючись Кодексом професійної етики, повинні забезпечувати, щоб їхні особисті переконання або соціальні уподобання не впливали на судові рішення. Це гарантує, що кожен учасник процесу отримає справедливий розгляд своєї справи на рівних умовах. Неупередженість судового процесу є критично важливою для збереження довіри громадян до правосуддя та зміцнення принципу правової рівності.

Судді несуть відповідальність за забезпечення рівного ставлення до всіх учасників процесу, а Кодекс професійної етики встановлює високі вимоги щодо цього. У випадках, коли суддя не дотримується принципів рівності або допускає упередженість, це може підірвати довіру до судової системи і спричинити правові та етичні наслідки.

Кодекс професійної етики передбачає відповідальність суддів за недотримання етичних стандартів, що включає дисциплінарні заходи та можливе відсторонення від посади. Така система відповідальності підсилює вимоги до професійної діяльності суддів і запобігає можливим порушенням прав учасників процесу. Таким чином, дотримання принципів рівності та неупередженості є обов'язковими умовами для належного функціонування правової системи.

Положення Кодексу професійної етики спрямовані на *захист прав людини, зокрема, права на справедливий судовий процес*. Судді мають дотримуватися високих стандартів етики у всіх аспектах своєї діяльності, що забезпечує належний рівень захисту прав громадян. Кодекс професійної етики

також визначає етичні рамки поведінки суддів щодо захисту прав підсудних, що є важливим фактором у контексті правосуддя.

Одним із ключових прав людини, закріплених міжнародними та національними правовими актами, є право на справедливий судовий процес. Це право гарантує, що кожна людина має можливість захистити свої права та інтереси в незалежному, неупередженому суді з дотриманням процесуальних гарантій. Кодекс професійної етики спрямований на те, щоб забезпечити ці права шляхом встановлення чітких стандартів для поведінки суддів.

Судді зобов'язані забезпечити неупереджений розгляд справ, дотримання процесуальних норм та чесність у всіх аспектах своєї діяльності. Це включає надання рівних можливостей сторонам для захисту своїх прав і аргументації, уникнення упередженості та забезпечення дотримання всіх процесуальних прав підсудних. Кодекс етики встановлює вимоги щодо етичної поведінки суддів, яка забезпечує справедливий процес і сприяє захисту прав людини.

Кодекс професійної етики не лише регламентує професійну діяльність суддів, але й накладає вимоги щодо їхньої етичної поведінки у повсякденному житті. Це важливо, оскільки судді є символами справедливості та мають бути взірцем моральності та об'єктивності як у професійному, так і в особистому житті. Від суддів вимагається не тільки суворе дотримання закону, але й чесність, прозорість і об'єктивність у будь-яких ситуаціях, які можуть вплинути на їхню діяльність.

Завдяки цьому громадяни мають впевненість, що їхні права будуть захищені незалежно від обставин, а судді діятимуть відповідно до найвищих етичних стандартів, не допускаючи особистих упереджень або впливу зовнішніх факторів. Це підвищує рівень захисту прав громадян, оскільки судова система функціонує як інструмент захисту їхніх інтересів, гарантуючи рівні можливості для всіх учасників процесу.

Особлива увага в Кодексі професійної етики приділяється захисту прав підсудних, що є одним із основних принципів справедливого правосуддя. Підсудні мають право на неупереджений розгляд справи, право на захист та на

справедливий вирок. Судді повинні дотримуватися принципів об'єктивності і неупередженості під час оцінки доказів, ухвалення рішень та винесення вироків, зберігаючи баланс між правами підсудного та потерпілих.

Етичні стандарти, викладені в Кодексі професійної етики, вимагають від суддів поваги до гідності всіх учасників судового процесу, зокрема підсудних, незалежно від обвинувачень, що проти них висунуто. Це включає забезпечення того, що підсудний має право на належний захист, може вільно висловлювати свої аргументи та користуватися всіма наданими йому процесуальними правами. Кодекс професійної етики також запобігає можливості зловживань владою з боку суддів, що може призвести до порушення прав підсудних.

Етичні норми, що визначають поведінку суддів у різних ситуаціях, сприяють забезпеченню об'єктивності та справедливості у судових рішеннях. Об'єктивність є критично важливою для правосуддя, оскільки вона гарантує, що рішення суду ухвалюються на основі фактів і закону, а не на підставі особистих симпатій або зовнішнього впливу.

Кодекс професійної етики передбачає, що судді повинні уникати будь-яких ситуацій, які можуть вплинути на їхню об'єктивність або створити враження упередженості. Це стосується як особистих стосунків судді, так і його професійної діяльності. Наприклад, суддя зобов'язаний відмовитися від розгляду справи, якщо є конфлікт інтересів або якщо він має особисту зацікавленість у результаті справи. Такі норми допомагають запобігати порушенням прав учасників процесу та забезпечують захист інтересів громадян.

Положення Кодексу професійної етики також спрямовані на попередження порушень прав людини, які можуть виникнути через зловживання суддівською владою або порушення етичних норм. Судді, які дотримуються високих етичних стандартів, мають бути не лише захисниками закону, але й запобігати будь-яким проявам дискримінації, упередженості або несправедливості. Це важливо як для захисту прав підсудних, так і для забезпечення загального дотримання прав людини у суспільстві.

Дотримання етичних стандартів також є важливим у контексті правосуддя над вразливими групами населення, які можуть бути особливо вразливими до порушень їхніх прав. Кодекс професійної етики встановлює вимоги до суддів щодо дотримання рівності та забезпечення справедливого ставлення до всіх громадян, включно з тими, хто може піддаватися дискримінації або стикається з труднощами в отриманні справедливого судового розгляду.

Однією з головних переваг Кодексу професійної етики є те, що він спрямований на *запобігання будь-яким формам корупції у судовій системі*. Чіткі норми, що регулюють поведінку суддів у контексті антикорупційної політики, допомагають уникнути можливості зловживання службовим становищем. Це, у свою чергу, робить судову систему більш прозорою та ефективною.

Однією з головних переваг Кодексу професійної етики є те, що він містить чіткі положення, які регулюють поведінку суддів щодо можливих проявів корупції. Кодекс професійної етики передбачає суворі правила, що забороняють прийняття суддями будь-яких матеріальних чи нематеріальних вигод, подарунків або послуг від сторін судових процесів. Це стосується як безпосередніх фінансових стимулів, так і непрямих форм корупційної діяльності, таких як обіцянки майбутньої вигоди або впливових позицій.

Запобігання корупції починається з того, що судді зобов'язані уникати будь-яких ситуацій, які можуть призвести до конфлікту інтересів або створити враження, що їхні рішення можуть бути підкуплені. Чітко встановлені етичні норми забороняють суддям вступати в приватні або фінансові стосунки з учасниками судових процесів, а також вимагають від суддів дотримуватися суворої нейтральності і об'єктивності у прийнятті рішень.

Кодекс професійної етики відіграє важливу роль у створенні прозорої судової системи, де всі дії суддів можуть бути піддані громадському контролю та аналізу. Запроваджені Кодексом професійної етики положення забезпечують прозорість процесів ухвалення рішень та виключають можливість таємних угод

або непрозорих впливів на суддів. Судді зобов'язані публічно пояснювати свої рішення та дії, що унеможлиблює приховані корупційні домовленості.

Прозорість, закріплена в Кодексі професійної етики, також дозволяє громадськості та відповідним органам слідкувати за діяльністю суддів і виявляти будь-які можливі прояви корупції. Це підвищує рівень довіри громадян до судової системи, оскільки вони можуть бути впевнені, що їхні справи розглядаються чесно і справедливо.

Запобігання корупції також сприяє збереженню незалежності судової влади. Корупційні практики, такі як хабарництво або тиск на суддів з боку впливових осіб або організацій, можуть підривати незалежність суддів, змушуючи їх ухвалювати рішення не на основі закону і фактів, а під впливом зовнішніх чинників. Кодекс етики чітко регламентує, що судді повинні залишатися незалежними від будь-якого зовнішнього впливу, а їхні рішення мають бути об'єктивними і базуватися виключно на законі.

Антикорупційні положення Кодексу професійної етики дозволяють захистити суддів від спроб впливу через корупційні механізми. Вони забезпечують правовий і моральний захист суддів, сприяючи тому, щоб їхня діяльність залишалася непідкупною та незалежною від будь-яких сторонніх інтересів. Це, у свою чергу, зміцнює правову систему країни та гарантує дотримання принципу верховенства права.

Кодекс професійної етики робить судову систему більш ефективною завдяки запобіганню корупційним практикам, які зазвичай призводять до затягування процесів, викривлення правосуддя та ухвалення несправедливих рішень. Корупція може уповільнити судовий процес, створюючи ситуації, коли правові норми обходяться або ігноруються в інтересах тих, хто може здійснювати фінансовий або політичний тиск на суддів.

Антикорупційні механізми, закріплені в Кодексі професійної етики, забезпечують, що судовий процес відбувається швидко, прозоро і відповідно до правових норм. Судді, які дотримуються етичних стандартів, ухвалюють

рішення об'єктивно та незалежно, що підвищує загальний рівень ефективності судової системи та сприяє своєчасному вирішенню судових справ.

Кодекс професійної етики також передбачає відповідальність суддів за порушення антикорупційних норм. Якщо суддя порушує етичні стандарти або виявляється причетним до корупційних дій, це може призвести до дисциплінарної відповідальності, відсторонення від посади або навіть до кримінального переслідування. Така система відповідальності допомагає знизити ризик корупції в судовій системі та забезпечує, що судді дотримуються антикорупційних принципів.

Застосування суворих заходів до суддів, які порушують антикорупційні положення, сприяє формуванню атмосфери нетерпимості до корупції та захищає судову систему від потенційних зловживань. Це також сигналізує суспільству, що система правосуддя готова самостійно очищуватися від будь-яких проявів корупції, забезпечуючи справедливість і прозорість.

Важливою перевагою діючого Кодексу професійної етики є його вплив на *формування позитивного іміджу судової влади в суспільстві*. Завдяки дотриманню суддями високих етичних стандартів, громадяни отримують більше підстав довіряти системі правосуддя. Довіра до судової системи є ключовим елементом функціонування правової держави.

Дотримання етичних стандартів дозволяє забезпечити незалежність суддів від впливу з боку політичних або економічних інтересів. Це, у свою чергу, підвищує громадську довіру до об'єктивності і справедливості судових рішень. Кодекс професійної етики сприяє прозорості у діяльності суддів і забезпечує відповідальність за дії, що суперечать етичним нормам. Це зменшує ймовірність корупції та нечесності, що є критично важливим для підтримки високого рівня довіри до правосуддя.

Кодекс професійної етики підвищує соціальну гарантію того, що судові рішення буде ухвалене чесно і відповідно до закону. Це допомагає громадянам відчувати, що їх права та свободи будуть захищені у разі звернення до суду. Активна діяльність з роз'яснення етичних стандартів та їх значення для

громадськості допомагає підвищити загальне усвідомлення важливості етики у правосудді та впливає на формування позитивного сприйняття судової влади серед населення.

Загалом, дотримання високих етичних стандартів, закладених у Кодексі професійної етики, є фундаментом для підвищення довіри громадськості до судової системи, що є ключовим аспектом для забезпечення справедливості та правопорядку у суспільстві.

Однак, незважаючи на свою значущість, діючий Кодекс професійної етики має ряд недоліків, які можуть впливати на ефективність його застосування. Недостатня конкретизація норм, відсутність ефективних механізмів контролю та відповідальності, обмежена адаптація до змінюючих умов, а також інші фактори можуть негативно позначатися на якості судового процесу та загальному іміджі судової системи. У цьому контексті важливо проаналізувати існуючі проблеми та знайти шляхи для вдосконалення етичних стандартів, які будуть відповідати сучасним вимогам і забезпечувати високий рівень правосуддя [55, с. 34-39]:

1. Один з головних недоліків діючого Кодексу професійної етики полягає у недостатній конкретизації норм. Часто Кодекс професійної етики містить загальні рекомендації і принципи, які можуть бути трактовані по-різному в залежності від ситуації. Це створює правову невизначеність і може призвести до неоднозначного застосування етичних стандартів. Наприклад, формулювання, що стосуються конфлікту інтересів або нейтральності судді, можуть бути недостатньо чіткими для конкретних випадків.

2. Кодекс професійної етики часто не містить достатніх механізмів для контролю за дотриманням його норм і стандартів. Це може включати відсутність ефективних процедур для розслідування порушень етики або недостатні санкції для порушників. Без дієвих інструментів контролю, навіть найбільш ідеалістичні норми можуть залишатися лише декларативними.

3. Кодекс професійної етики може не враховувати швидкі зміни в правовій практиці, технологіях і суспільних очікуваннях. Наприклад, в умовах

швидкого розвитку цифрових технологій і соціальних медіа, питання конфіденційності та впливу публічних висловлювань суддів можуть не бути адекватно врегульовані. Відсутність гнучкості для адаптації до нових викликів може знижувати ефективність кодексу.

4. Діючий Кодекс професійної етики часто не акцентує увагу на психологічному аспекті роботи судді, що може бути важливим для забезпечення їхньої незалежності та об'єктивності. Питання стресу, морального виснаження і професійного вигорання не завжди отримують належну увагу, хоча ці фактори можуть суттєво впливати на якість судового процесу.

5. Кодекс професійної етики може бути недостатньо інтегрований з іншими правовими нормами та стандартами, що регулюють діяльність суддів. Взаємодія між етичними нормами та іншими правовими вимогами може бути не завжди ясною, що може призводити до конфліктів або плутанини в застосуванні норм.

6. Навчання суддів щодо етичних стандартів може бути недостатнім або не систематичним. Регулярне підвищення кваліфікації та навчання з питань етики може допомогти суддям краще розуміти і дотримуватись норм кодексу. Відсутність таких програм може призводити до невірної розуміння або ігнорування етичних вимог.

Для підвищення ефективності Кодексу професійної етики необхідно вдосконалити його норми, забезпечити чіткіші інструкції і механізми контролю, адаптувати кодекс до сучасних викликів і зосередитися на підтримці психічного здоров'я суддів. Оновлення і вдосконалення кодексу можуть суттєво покращити як якість судового процесу, так і довіру суспільства до судової системи.

Недоліком в системі управління судами є виключення із загальної етичної системи інших працівників суду, таких як наприклад, помічники суддів, секретарі судових засідань, працівники канцелярії, спеціалісти з інформаційної безпеки, працівники канцелярії та інші службовці, які мають безпосередній контакт із правовими процесами та з громадянами. Хоча вони не є суддями,

їхня роль у забезпеченні ефективної роботи судової системи є надзвичайно важливою, адже без їхньої роботи суддя не зможе здійснювати правосуддя. Проте через виключення з етичної системи, встановленої для суддів, такі працівники не завжди мають чіткі етичні орієнтири або правила поведінки, що регулюють їхню діяльність і взаємодію з громадянами та колегами.

Це створює кілька проблем. По-перше, відсутність уніфікованих етичних стандартів для всього персоналу судової системи може призвести до різних підходів у вирішенні етичних питань та зниження рівня довіри громадськості до суду. По-друге, без чітко визначених етичних норм, працівники суду можуть не мати достатньої мотивації для дотримання високих стандартів поведінки, що впливає на якість надання судових послуг. І по-третє, різниця в етичних вимогах для суддів і інших працівників може призвести до нерівного ставлення всередині суду, що ускладнює співпрацю та впливає на ефективність роботи установи загалом.

Для усунення цих недоліків важливо розробити та впровадити етичний кодекс, який охоплюватиме весь персонал судової системи. Такий кодекс міг би включати стандарти щодо конфіденційності, об'єктивності, поваги до прав громадян, підзвітності, професійної чесності, що значно зміцнить етичну культуру та покращить роботу судової системи.

Кодекс професійної етики регламентує етичність поведінки суддів, але залишає поза увагою необхідність етичної поведінки працівників суду.

Це створює ситуацію, коли судова система розглядає етику виключно з позиції суддів, не враховуючи важливу роль інших співробітників, таких як помічники суддів, секретарі, спеціалісти з технічного забезпечення, працівники канцелярії та інший персонал, що забезпечує ефективну роботу суду. Відсутність єдиних етичних норм для всього колективу суду може призводити до нерівності у ставленні до обов'язків, зниження рівня довіри громадян та різних підходів до розв'язання етичних ситуацій.

Працівники, які взаємодіють з громадянами, адвокатами та учасниками судових процесів, також несуть значну відповідальність за підтримання іміджу

та репутації суду. Наприклад, секретарі судових засідань зобов'язані зберігати конфіденційність, дотримуватися об'єктивності та неупередженості під час виконання своїх обов'язків. Водночас їхній етичний вибір залишається нерегульованим на рівні окремого кодексу, що залишає простір для різночитань та непослідовності у поведінці.

Запровадження єдиного етичного кодексу для всіх співробітників судової системи сприятиме формуванню цілісної етичної культури, що підвищить рівень довіри до суду з боку суспільства. Такий кодекс повинен охоплювати основні принципи, як-от чесність, повага до прав людини, конфіденційність, дотримання закону та професійної етики у взаємодії з колегами і відвідувачами. Це допоможе не лише підвищити якість судових послуг, але й створити рівні умови для всіх працівників суду, закладаючи основи для узгоджених етичних стандартів в усій системі.

Отже, Кодекс професійної етики є важливим документом, що забезпечує ефективність і прозорість судової системи. Його положення сприяють підвищенню рівня професіоналізму, попередженню корупції та конфліктів інтересів, а також захисту прав громадян. Впровадження та дотримання етичних стандартів є запорукою високої якості правосуддя та довіри громадськості до судової влади.

Висновки до 2 розділу

У розділі було здійснено діагностику та оцінку корпоративної етики на прикладі Вищого антикорупційного суду, що дозволило виявити важливі аспекти етичного регулювання діяльності суддів та їх вплив на ефективність судової системи в Україні. Аналіз правового статусу та функцій Вищого антикорупційного суду показав, що цей орган займає важливе місце в боротьбі з корупцією в країні, забезпечуючи прозорість і підзвітність суддівської влади.

Оцінка рівня суддівської етики Вищого антикорупційного суду виявила, що етичні норми та стандарти є невід'ємною частиною професійної діяльності суддів, сприяючи зміцненню довіри громадськості до судової системи та підвищенню її ефективності. Судді цього суду, керуючись принципами незалежності, об'єктивності та неупередженості, повинні дотримуватися високих етичних стандартів, що, в свою чергу, позитивно впливає на боротьбу з корупцією та забезпечує справедливий судовий процес.

Аналіз діючого Кодексу професійної етики суддів показав як його переваги, так і недоліки. Серед переваг відзначається чітке регулювання поведінки суддів, зокрема вимог до їх нейтральності, етичності та відповідальності за порушення норм етики. Однак, були виявлені й деякі недоліки, зокрема недостатньо розвинена система санкцій за порушення етичних норм, що може впливати на ефективність дотримання етичних стандартів.

Загалом, дослідження вказує на важливість розвитку та удосконалення етичних норм і механізмів контролю за дотриманням етики в суддівській діяльності для забезпечення правосуддя, підвищення ефективності боротьби з корупцією та зміцнення довіри до судової системи.

РОЗДІЛ 3

ЗАХОДИ СТВОРЕННЯ КОДЕКСУ КОРПОРАТИВНОЇ ЕТИКИ ДЛЯ ВИЩОГО АНТИКОРУПЦІЙНОГО СУДУ

3.1. Етапи розробки Кодексу корпоративної етики для працівників Вищого антикорупційного суду

Існуючий Кодекс професійної етики суддів не в повній мірі відповідає необхідності регулювання етики поведінки працівників ВАКС. Розробка Кодексу корпоративної етики працівників Вищого антикорупційного суду є складним багатоетапним процесом. Основна мета цього процесу полягає у створенні нормативно-етичної основи, яка забезпечуватиме високу якість роботи суддів та персоналу суду, зміцнюватиме довіру суспільства до судової влади, та в результаті сприятиме ефективній боротьбі з корупцією.

Так, на *початковому етапі* здійснюється аналіз існуючих національних та міжнародних стандартів корпоративної етики в судових установах, а також законодавчих актів, що регулюють діяльність суддів та працівників апарату суду. Основна увага приділяється досвіду функціонування судів, зокрема антикорупційних судів інших країн, які спеціалізуються на розгляді антикорупційних справ.

Основною метою підготовчого етапу є аналіз існуючих етичних норм та стандартів, а також адаптація міжнародного досвіду до національних особливостей судової системи України.

На цьому етапі здійснюється глибоке дослідження та вивчення етичних кодексів, впроваджених у інших країнах, зокрема тих, що мають спеціалізовані антикорупційні суди.

Аналізується досвід таких країн, як Нідерланди, Швеція, Сінгапур, що мають ефективні моделі боротьби з корупцією та чіткі етичні стандарти для суддів. Увага приділяється не тільки текстам кодексів, але й тому, як вони були розроблені, які методи залучення громадськості використовувалися, і як забезпечується контроль за дотриманням етичних норм.

Наступним кроком є аналіз існуючих правових норм в Україні, що стосуються етики суддів та антикорупційної діяльності. Особлива увага приділяється законам, які регулюють діяльність судової влади, зокрема Закону України «Про судоустрій і статус суддів», Закону «Про Вищий антикорупційний суд» та іншим нормативним актам, що визначають правові підстави діяльності судової системи. Окрім цього, аналізуються рекомендації Національного агентства з питань запобігання корупції та рішення Вищої ради правосуддя.

Для успішної розробки Кодексу етики важливо залучити широке коло експертів: суддів, адвокатів, прокурорів, представників громадських організацій, експертів у сфері права та етики, в тому числі міжнародних партнерів. На цьому етапі формується робоча група, яка буде відповідальною за координацію процесу розробки Кодексу етики. До її складу входять не тільки представники Вищого антикорупційного суду, але й представники громадських організацій, міжнародних організацій, які займаються питаннями боротьби з корупцією.

Важливим аспектом на цьому етапі є аналіз існуючих етичних кодексів у правовій системі України, зокрема Кодексу професійної етики суддів, Кодексу суддівської етики, тощо. Це дає можливість оцінити, наскільки наявні кодекси відповідають потребам Вищого антикорупційного суду та які аспекти потребують доопрацювання або уточнення.

Насамкінець підготовчого етапу важливо провести попередні консультації з ключовими стейкхолдерами – представниками громадянського суспільства, міжнародними партнерами, науковцями та юристами. Це дозволить зібрати найперші коментарі та пропозиції щодо майбутнього Кодексу етики. На цьому етапі також обговорюються питання методології розробки документа, підходи до вирішення конфліктів інтересів та інструменти забезпечення доброчесності суддів.

Таким чином, підготовчий етап закладає міцну емпіричну основу для подальших кроків розробки Кодексу етики Вищого антикорупційного суду,

забезпечуючи системність та відповідність його положень національним і міжнародним стандартам.

Після аналізу нормативної бази та міжнародного досвіду настає етап *розробки проєкту* Кодексу етики. Робоча група, яка включає суддів, представників громадськості, експертів у галузі права та етики, створює документ, що відображає як юридичні, так і етичні вимоги до професійної діяльності працівників.

Першим кроком у розробці проєкту Кодексу етики є визначення його структури. Структура Кодексу етики має бути логічно побудованою та охоплювати всі аспекти етичної поведінки суддів і працівників суду.

На нашу думку структура Кодексу етики має включати в себе:

- Загальні положення, які визначають мету, цілі та завдання Кодексу етики, а також основні принципи корпоративної етики;

- Права та обов'язки суддів – цей розділ має містити конкретні етичні вимоги до суддів, включаючи питання незалежності, неупередженості, відповідальності перед суспільством та дотримання конфіденційності;

- Права та обов'язки працівників Вищого антикорупційного суду, розділ у якому будуть визначені основні нормативні положення щодо прав та обов'язків працівників, які залучені до роботи у суді, зокрема тих, які безпосередньо не здійснюють функції правосуддя, але робота яких є невід'ємною складовою частини судочинства;

- Регулювання конфлікту інтересів – надзвичайно важливий розділ присвячений запобіганню ситуаціям, коли приватні інтереси суддів чи працівників суду можуть вплинути на їх професійну діяльність.;

- Прозорість та підзвітність – в цьому розділі мають передбачатись зобов'язання суду та його працівників щодо публічної звітності, оприлюднення судових рішень і забезпечення прозорості у взаємовідносинах з громадськістю;

- Дисциплінарна відповідальність – розділ, в якому мають розглядатись питання відповідальності працівників суду за порушення етичних норм,

включаючи механізми розгляду скарг і відповідальність за допущення тих чи інших порушень.

Наступним кроком є визначення ключових етичних принципів, які стануть основою для суддівської діяльності. У Кодексі етики слід особливу увагу приділити наступним принципам:

- Незалежність і неупередженість – судді та працівники суду зобов'язані виконувати свої обов'язки незалежно від будь-яких політичних, економічних чи соціальних впливів;

- Чесність та доброчесність – судді та працівники суду повинні бути чесними у своїй діяльності, як на робочому місці, так і в приватному житті, щоб забезпечувати довіру суспільства;

- Конфіденційність – судді та працівники суду зобов'язані дотримуватися конфіденційності у справах, які розглядаються в суді, і не розголошувати інформацію, яка може вплинути на результат справи, а також іншу чутливу інформацію;

- Професійна компетентність – судді та працівники суду мають постійно підвищувати свою кваліфікацію і слідувати принципам законодавства і міжнародним стандартам у боротьбі з корупцією;

- Прозорість – дії суддів повинні бути зрозумілими та прозорими для громадськості. Водночас працівники суду, які забезпечують діяльність суду мають вживати всіх зусиль задля забезпечення прозорості суду на всіх етапах судового провадження.

Одним із ключових аспектів, який потребує детального опрацювання під час розробки Кодексу етики, є питання конфлікту інтересів та його врегулювання. Для запобігання ситуаціям, коли приватні або особисті інтереси суддів можуть впливати на їхнє рішення, у Кодексі етики повинні бути передбачені механізми для ідентифікації, запобігання та управління такими конфліктами. В той же час, вимоги щодо недопущення та врегулювання конфлікту інтересів мають також поширюватись і на інших співробітників суду, з урахуванням рекомендації НАЗК.

Важливою та невід’ємною частиною проєкту Кодексу етики є визначення дисциплінарної відповідальності працівників суду за порушення етичних норм. Кодекс етики повинен містити чіткі правила щодо того, які дії вважаються порушеннями етичних стандартів і які санкції можуть бути застосовані до працівників суду, які допустили такі порушення.

Одним із важливих моментів на етапі розробки проєкту є залучення громадськості до процесу обговорення та доопрацювання Кодексу етики. Це може бути здійснено через відкриті консультації, публічні обговорення та співпрацю з громадськими організаціями, які займаються питаннями боротьби з корупцією. Залучення громадськості сприятиме більшому довірі до результатів роботи суду та підвищенню рівня прозорості у його діяльності.

Під час розробки проєкту Кодексу етики важливо враховувати міжнародні стандарти, такі як Загальну декларацію прав людини, Конвенцію про захист прав людини та основоположних свобод, Конвенцію ООН проти корупції, Кримінальну конвенцію Ради Європи про боротьбу з корупцією, Цивільну конвенцію Ради Європи про боротьбу з корупцією, Європейська хартія про статус суддів, Бангалорські принципи поведінки суддів, рішення Європейського суду з прав людини.

Це дозволить створити Кодекс етики, який буде відповідати міжнародним стандартам і підвищить авторитет Вищого антикорупційного суду в системі судів України та в міжнародних колах.

Таким чином, розробка проєкту Кодексу етики є багаторівневим процесом, що включає розробку структури документа, формулювання основних етичних принципів, впровадження механізмів запобігання та врегулювання конфлікту інтересів та визначення дисциплінарної відповідальності працівників суду. Це в свою чергу забезпечить створення ефективного інструменту регулювання етичної поведінки суддів і працівників Вищого антикорупційного суду, сприятиме підвищенню прозорості та зміцненню довіри громадськості.

Наступним етапом є обговорення та доопрацювання проєкту Кодексу етики, який передбачає відкриті консультації з різними зацікавленими

сторонами: представниками правозахисних організацій, громадськими активістами, експертами в антикорупційній сфері, а також співробітниками суду.

Обговорення проєкту Кодексу етики має на меті виявлення можливих прогалин у проєкті, уточнення окремих положень та отримання підтримки серед юридичної спільноти.

Одним з ключових моментів обговорення є організація публічних консультацій із залученням громадськості та професійної спільноти. Важливо, щоб не лише судді та працівники суду, але й представники громадянського суспільства, правозахисних організацій, антикорупційних ініціатив, мали можливість висловити свою думку щодо проєкту Кодексу етики. Це сприятиме тому, що документ набуває більшої легітимності та довіри серед громадян.

Водночас методи залучення громадськості мають в себе включати:

- Організацію круглих столів та семінарів з обговорення етичних норм, які містить проєкт Кодексу етики;
- Оприлюднення проєкту Кодексу етики на офіційних сайтах Вищого антикорупційного суду та залучення до онлайн-обговорення через соціальні мережі та спеціалізовані платформи;
- Проведення публічних обговорень, на яких громадські активісти, представники правозахисних організацій та експерти можуть подати свої пропозиції щодо вдосконалення Кодексу етики.

Наступним кроком є обговорення проєкту Кодексу етики з фахівцями у сфері права, судочинства, антикорупційної діяльності та етики. Це дозволяє оцінити, наскільки проєкт відповідає реаліям судової практики, а також виявити можливі прогалини або недоліки.

До таких експертних груп можуть входити:

- Судді, адвокати, прокурори: фахівці, які мають практичний досвід у судочинстві та можуть надати рекомендації щодо реалістичності вимог Кодексу етики;

- Експерти з антикорупційної діяльності: їхня участь важлива для того, щоб Кодексу етики максимально сприяв боротьбі з корупцією, а також містив положення щодо запобігання корупційним ризикам;

- Науковці та викладачів сфері права: вони можуть надати рекомендації щодо відповідності Кодексу етики сучасним науковим підходам та міжнародним стандартам у сфері суддівської етики.

Важливим етапом є також залучення міжнародних експертів для оцінки відповідності Кодексу етики міжнародним стандартам етики та доброчесності. Це дозволяє гарантувати, що положення Кодексу етики відповідають найкращим практикам та стандартам таких організацій, як ООН, Європейський суд з прав людини, GRECO (Група держав проти корупції) та інші загально визнані міжнародні організації.

Після завершення консультацій та обговорень важливо проаналізувати отримані пропозиції та визначити, які з них мають бути інтегровані у фінальну версію Кодексу етики. На цьому етапі робоча група також повинна забезпечити баланс між етичними вимогами та можливістю їх реалізації на практиці. Важливо, щоб Кодексу етики не тільки відповідав високим стандартам доброчесності, але й був зрозумілим і виконуваним у повсякденній діяльності суду.

Остаточний текст Кодексу етики повинен пройти перевірку на відповідність національному законодавству, а також міжнародним нормам та стандартам у сфері етики. Це необхідно для того, щоб положення Кодексу етики не суперечили чинному законодавству України, включаючи Конституцію України, Закон України «Про судоустрій і статус суддів», Закон України «Про запобігання корупції» та інші нормативні акти.

Важливо також перевірити відповідність Кодексу етики міжнародним стандартам судової етики, зокрема таким документам, як:

- Бангалорські принципи поведінки суддів;
- Європейська хартія про статус суддів;
- Керівні принципи ООН щодо ролі обвинувачів.

Після врахування всіх пропозицій та проведення необхідних перевірок робоча група приступає до формування фінальної версії Кодексу етики. Фінальний текст повинен бути чітким, доступним та максимально конкретизованим, щоб уникнути двозначностей або неоднозначних трактувань. Важливо, щоб кожне положення Кодексу етики було зрозумілим не тільки для працівників суду, але й для громадськості, яка очікує прозорості та справедливості у діяльності Вищого антикорупційного суду.

Після завершення обговорень та внесення усіх необхідних змін Кодекс етики вноситься на затвердження Вищого антикорупційного суду або відповідного органу, який займається регулюванням суддівської етики. Після затвердження Кодекс етики має бути офіційно оприлюднений.

Таким чином, етап обговорення та доопрацювання проєкту Кодексу етики корпоративної етики є надзвичайно важливим для забезпечення його відповідності національним і міжнародним стандартам, а також для досягнення широкої підтримки серед громадськості та професійної спільноти. Завдяки відкритості до пропозицій і рекомендацій на цьому етапі Кодекс етики набуває практичного значення та підвищує рівень доброчесності і прозорості у діяльності ВАКС.

Після завершення обговорень і внесення правок проєкт Кодексу етики вноситься на затвердження. *Прийняття Кодексу етики* є важливим етапом формалізації етичних стандартів для працівників ВАКС. Офіційне затвердження документа забезпечує його юридичну силу та обов'язковість виконання.

Після завершення етапу обговорення та доопрацювання, фінальний текст Кодексу етики вноситься на офіційне затвердження.

Процедура затвердження Кодексу етики повинна включати декілька ключових моментів, а саме:

- Обговорення на пленарному засіданні Вищого антикорупційного суду: на цьому етапі судді, а також інші працівники суду мають можливість

остаточно оцінити зміст Кодексу етики та висловити свою підтримку або пропозиції щодо його прийняття.

- Голосування за затвердження Кодексу етики: під час пленарного засідання проводиться голосування за затвердження Кодексу етики. Голосування є важливим елементом демократичного процесу, оскільки воно демонструє підтримку суддівського корпусу та готовність до виконання норм Кодексу етики, а також відкритість ВАКС до нововведень.

- Затвердження Кодексу етики компетентним органом: після голосування, документ підписується головою Вищого антикорупційного суду або іншою уповноваженою особою, що надає йому офіційного статусу.

Після офіційного затвердження Кодекс етики набуває юридичної сили і стає обов'язковим до виконання.

Важливим є правильне оформлення та оприлюднення цього документа

На нашу думку, Кодекс етики має бути опублікований на офіційному веб-сайті Вищого антикорупційного суду, що забезпечує його доступність для всіх працівників суду, інших зацікавлених осіб та громадськості. Це також сприятиме підвищенню прозорості діяльності суду.

Оприлюднення Кодексу етики може здійснюватись також шляхом публікації в офіційних правових виданнях чим буде підкреслено його важливе значення та офіційний статус.

Насамкінець кожен суддя та працівник ВАКС мають бути особисто ознайомлені з Кодексом етики. Керівництво ВАКС та апеляційної палати ВАКС мають бути зацікавлені в організації семінарів, тренінгів або інформаційних зустрічей, на яких суддям та працівникам ВАКС детально пояснюються основні положення Кодексу етики та їх значення для професійної діяльності.

Прийняття Кодексу етики для Вищого антикорупційного суду є завершальним і водночас надзвичайно важливим етапом у процесі формування етичної основи діяльності суду. Завдяки офіційному затвердженню, юридичному оформленню та впровадженню Кодексу етики, суд отримує чіткий

інструмент для регулювання поведінки своїх працівників і підвищення рівня доброчесності та прозорості. Ефективне впровадження та контроль за дотриманням положень Кодексу етики сприятимуть зміцненню довіри суспільства до судової системи та підвищенню ефективності боротьби з корупцією.

Наступним є етап *впровадження та контролю* за дотриманням Кодексу етики є ключовим для його ефективного функціонування. Цей процес не обмежується формальним затвердженням Кодексу етики, а передбачає його інтеграцію у повсякденну діяльність суду, забезпечення постійного моніторингу та оцінки дотримання етичних норм усіма працівниками суду. Успіх цього етапу залежить від чіткості механізмів реалізації, контролю та відповідальності за порушення положень Кодексу етики.

Після прийняття Кодексу етики необхідно забезпечити його інтеграцію у внутрішні процедури та процеси Вищого антикорупційного суду. Кодекс етики повинен стати основним документом, на який орієнтуватимуться судді та інші працівники суду під час виконання своїх обов'язків.

Положення Кодексу етики мають бути вбудовані у внутрішні регламенти: етичні норми повинні бути відображені у внутрішніх процедурах суду, зокрема під час прийняття рішень щодо підбору кадрів, оцінки їхньої діяльності та розгляду скарг. Наприклад, процедури підбору персоналу повинні враховувати етичні стандарти, передбачені Кодексом етики.

Для забезпечення ефективного виконання положень Кодексу етики необхідно впровадити чіткі механізми контролю за його дотриманням. Контроль має бути систематичним і охоплювати всі аспекти діяльності суду.

Основні механізми контролю мають в собі містити:

- Етичну комісію: створення етичної комісії є важливим інструментом контролю за дотриманням Кодексу етики. Комісія може складатися з представників суддівського корпусу, юристів та інших компетентних осіб, які відповідальні за моніторинг виконання етичних норм, розгляд скарг на порушення та застосування дисциплінарних заходів.

- Регулярні перевірки дотримання Кодексу етики: етична комісія повинна проводити перевірки на предмет дотримання положень Кодексу етики. Це може включати аналіз конкретних справ, оцінку поведінки суддів у судових процесах, працівників суду під час виконання покладених на них обов'язків, та інші аспекти діяльності суду.

- Систему подання скарг та звернень: важливо забезпечити можливість подання скарг на порушення етичних норм як для співробітників суду, так і для громадськості. Скарги мають бути розглянуті етичною комісією у стислі терміни з відповідними заходами впливу у разі підтвердження порушень. Для цього можна створити анонімні канали повідомлення про можливі порушення, що підвищить ефективність контролю та захистить інформаторів.

Для того щоб забезпечити належне дотримання етичних норм, необхідно регулярно підвищувати обізнаність працівників суду щодо етичних стандартів та вимог Кодексу етики. Це можливо зробити за допомогою декількох опцій, а саме завдяки регулярному проведенні тренінгів для суддів та працівників суду, де розглядатимуться питання етики, практичні кейси, що стосуються конфлікту інтересів, прозорості та доброчесності. Така освіта сприятиме більш глибокому розумінню етичних принципів і їхньому застосуванню в повсякденній роботі.

Окрім цього важливим є також підвищення кваліфікації в контексті міжнародних стандартів, яке варто організувати з урахуванням міжнародних стандартів судової етики, таких як Бангалорські принципи поведінки суддів, щоб працівники Вищого антикорупційного суду могли використовувати найкращі практики у своїй роботі [3].

Ефективний Кодекс етики має передбачати чіткі підстави для притягнення працівників суду до дисциплінарної відповідальності за порушення його положень, а також заходи які можуть бути застосовані. Важливо, щоб ці заходи були справедливими, пропорційними та відповідали тяжкості порушення. До них можуть належати наприклад попередження або догана (у випадку незначних порушень етичних норм); штрафи або матеріальні санкції (у випадку серйозніших порушень можна застосовувати фінансові

санкції або позбавлення певних привілеїв); тимчасове усунення від виконання обов'язків або звільнення з посади (в разі вчинення надзвичайних дисциплінарних проступків).

Після впровадження Кодексу етики важливо постійно оцінювати його ефективність та відповідність сучасним викликам шляхом проведення відповідного моніторингу. Це дозволяє вчасно виявляти недоліки у його застосуванні та вносити необхідні зміни для підвищення ефективності.

Моніторинг оцінки впровадження Кодексу етики можна проводити за допомогою:

- Регулярних звітів етичної комісії (наприклад комісія має щорічно звітувати про свою діяльність, включаючи аналіз кількості та характеру порушень етичних норм, застосовані дисциплінарні заходи та рекомендації щодо покращення контролю);

- Періодичних опитувань серед працівників суду (для оцінки рівня дотримання етичних норм можна проводити анонімні опитування серед суддів і працівників суду, що допоможе визначити рівень обізнаності та задоволення умовами роботи з точки зору етики);

- Оцінки громадської думки (важливо також проводити моніторинг громадської думки щодо діяльності суду з погляду дотримання етичних норм працівників ВАКС).

Об'єктивно, що з часом етичні вимоги та норми можуть змінюватися відповідно до нових викликів, а відтак постійний перегляд Кодексу етики є необхідною умовою його актуальності та дієвості.

Потрібно взяти за правило регулярний перегляд кожні 3-5 років положень Кодексу етики відповідно до змін у національному законодавстві, а також положень міжнародного законодавства, які є обов'язковими для України, а також відповідні тенденції до вирішення тих чи інших питань з урахуванням умов та викликів, які будуть на той час стояти перед Вищим антикорупційним судом.

При внесенні змін варто враховувати нові проблеми або ситуації, з якими стикається судова система, щоб Кодекс етики завжди був актуальним і відповідав реаліям.

Отже, етапи розробки Кодексу етики для Вищого антикорупційного суду є складним і тривалим процесом, що включає глибоке вивчення як міжнародного досвіду, так і національних особливостей судової системи України. Успішне впровадження Кодексу етики сприятиме підвищенню прозорості судових рішень, зміцненню довіри до антикорупційної системи, а також створенню ефективної системи етичного регулювання діяльності суддів.

3.2. Впровадження елементів Міжнародних стандартів поведінки працівників до Кодексу корпоративної етики працівників Вищого антикорупційного суду

Впровадження міжнародних стандартів поведінки працівників до Кодексу корпоративної етики працівників ВАКС є важливим кроком на шляху до вдосконалення професійної етики та забезпечення прозорості й підзвітності у роботі як суддів, так і інших працівників судової системи. Міжнародні стандарти поведінки покликані регулювати етичні аспекти діяльності не тільки суддів, але й службовців, які забезпечують функціонування судових інституцій.

Розширення меж Кодексу етики та включення до нього працівників ВАКС сприятиме підвищенню якості виконання службових обов'язків та загальному рівню довіри до судової системи.

Базовими міжнародними документами, що регулюють етичну поведінку працівників судової системи, є Загальна (Універсальна) хартія судді, ухвалена 17.11.1999 Центральною Радою Міжнародної Асоціації Суддів в Тайпеї (Тайвань), Бангалорські принципи поведінки суддів [3], Висновок № 3 (2002) Консультативної ради європейських суддів до уваги Комітету Міністрів Ради Європи щодо принципів та правил, які регулюють професійну поведінку суддів. Кожен з цих трьох документів підкреслює важливість незалежності, об'єктивності, професіоналізму, та непідкупності в діяльності як суддів, так і інших службовців судової системи.

У цьому контексті, працівники ВАКС, такі як працівники канцелярії, секретарі судових засідань, співробітники відділів інформаційної підтримки та фінансового управління, також повинні дотримуватись високих стандартів етики. Важливо інтегрувати ці норми в корпоративний Кодекс етики, щоб гарантувати, що всі працівники судової системи дотримуються однакових принципів відповідальності та професійної поведінки.

Одним із ключових аспектів впровадження міжнародних стандартів є підвищення відповідальності працівників судової системи. В умовах зростаючої кількості корупційних скандалів та викликів, пов'язаних із довірою

громадян до судових інституцій, важливо, щоб усі учасники судового процесу, незалежно від їх ролі, діяли у відповідності до єдиних етичних стандартів. Включення положень міжнародних стандартів у Кодекс етики сприятиме забезпеченню рівності підходів до етики для суддів та всіх працівників суду, що є важливим для функціонування ВАКС у боротьбі з корупцією.

При цьому важливо звернути увагу на те, що деякі з цих принципів вже існують у чинних Кодексі професійної етики суддів [18] та Кодексі суддівської етики [66], але потребують вдосконалення та розширення для охоплення працівників, які безпосередньо не є суддями, але грають ключову роль у функціонуванні Вищого антикорупційного суду.

Кодекс етики має передбачати окремі положення щодо *прозорості діяльності* суддів, зокрема стосовно відкритості судових засідань та доступності інформації про прийняті рішення. Прозорість судових процесів, відкритий доступ до судових рішень та звіти щодо діяльності суду відіграють важливу роль у зміцненні довіри суспільства до системи правосуддя.

Однак у діючих положеннях Кодексу професійної етики суддів [18] та Кодексу суддівської етики [66] бракує чітких стандартів прозорості для працівників адміністративних та технічних підрозділів суду, які відповідають за інформаційну підтримку, облік документів та взаємодію із громадськістю. Працівники цих відділів також мають діяти прозоро і підзвітно, особливо в питаннях публікації судових документів, розгляду запитів громадян та забезпечення відкритого доступу до судових засідань.

Наприклад, варто включити до Кодексу етики розділ про підзвітність адміністративних працівників у питаннях, пов'язаних із наданням інформації щодо діяльності суду на запити громадськості та журналістів. Важливо забезпечити чіткі вимоги щодо строків і формату відповідей на запити, а також механізми моніторингу цих процесів.

Судді ВАКС зобов'язані дотримуватись високих стандартів професіоналізму, діяти *незалежно та об'єктивно*. Це вже закріплено в чинному Кодексі професійної етики суддів [18] та Кодексі суддівської етики

[66]. Крім того, існують вимоги щодо недопущення корупційних дій та конфліктів інтересів, які спрямовані на забезпечення чесності суддів.

Слід розширити положення про доброчесність і професіоналізм, включивши до них інших працівників суду, зокрема секретарів, працівників канцелярії та технічних фахівців. Оскільки ці працівники також виконують важливі функції, їхні дії мають бути спрямовані на підтримання високого рівня професіоналізму у судовій системі.

Пропонується додати до Кодексу етики норму, яка б вимагала від усіх працівників суду уникати будь-яких дій, що можуть поставити під сумнів їхню доброчесність чи неупередженість. Наприклад, працівники канцелярії суду мають діяти прозоро при здійсненні автоматичного розподілу справ між суддями, уникаючи можливих конфліктів інтересів.

Положення щодо *конфіденційності* у діючих нормативних документах охоплюють лише суддів та їх обов'язок не розголошувати інформацію, яка стала відомою під час виконання професійних обов'язків.

Положення щодо конфіденційності на нашу думку мають стосуватись усіх працівників судової системи, зокрема працівників відділів, які працюють з персональними даними та іншою конфіденційною інформацією. Їхня робота передбачає доступ до великого обсягу чутливої інформації, і порушення конфіденційності може завдати шкоди учасникам судового процесу та репутації суду.

Пропонується включити до Кодексу етики норму, яка б регулювала дії працівників суду при роботі з конфіденційною інформацією. Наприклад, секретарі суду чи судових засідань, які мають доступ до справ та особистих даних, повинні зобов'язуватись не розголошувати цю інформацію та забезпечувати її належний захист.

Кодекс етики має містити положення про справедливе ставлення до всіх учасників судового процесу та недопущення *дискримінації* за будь-якими ознаками.

Варто поширити ці норми на всіх працівників суду, включаючи адміністративний персонал. Працівники судової системи повинні забезпечувати рівний доступ до правосуддя та справедливе ставлення до всіх громадян незалежно від їх національності, статі, раси, релігії чи соціального статусу. Недопущення дискримінації має бути фундаментальним принципом не лише для суддів, а й для всіх інших співробітників, які взаємодіють з учасниками процесу та громадськістю.

Пропонується додати норму, яка забороняє дискримінаційні дії або висловлювання з боку будь-якого працівника суду під час виконання ними своїх обов'язків. Це може стосуватися, наприклад, поведінки працівників суду у взаємодії з відвідувачами чи іншими працівниками, коли недопущення дискримінації є принциповим для належного функціонування суду.

Судді та працівники ВАКС мають обов'язок постійно *підвищувати свою кваліфікацію*, що передбачено чинним Кодексом професійної етики. Це є важливим аспектом для забезпечення професійної компетентності.

Слід розширити вимогу щодо розвитку і навчання на всіх працівників суду. Адміністративний та технічний персонал також має постійно вдосконалювати свої навички, особливо в умовах розвитку нових технологій та змін у судовому процесі.

Пропонується включити положення, що зобов'язує працівників суду проходити періодичне навчання з питань етики, конфіденційності та роботи з інформаційними системами. Наприклад, фахівці, які займаються інформаційними технологіями, мають регулярно проходити курси з кібербезпеки, щоб гарантувати належний захист судової інформації.

Інтеграція міжнародних стандартів поведінки для працівників судової системи до Кодексу етики допоможе створити більш ефективну та етичну систему управління правосуддям. Запропоновані зміни підвищать рівень професіоналізму, доброчесності, прозорості та підзвітності всіх працівників суду, забезпечивши справедливе і рівне ставлення до всіх учасників судового процесу.

Впровадження міжнародних стандартів поведінки у Кодекс етики дозволить підвищити рівень професіоналізму та доброчесності як суддів, так і всіх інших працівників судової системи. Це сприятиме:

- зміцненню довіри громадян до судової системи;
- підвищенню прозорості судових процесів;
- підвищенню професійної відповідальності судових службовців;
- зменшенню можливостей для виникнення конфліктів інтересів та корупційних ризиків.

Впровадження запропонованих змін до Кодексу етики створить більш ефективну та доброчесну систему правосуддя, що сприятиме виконанню основної місії ВАКС – боротьбі з корупцією на високому рівні.

Впровадження елементів міжнародних стандартів поведінки суддів до Кодексу етики сприятиме підвищенню якості судочинства та довіри до судової влади. Це комплексний процес, що включає адаптацію принципів незалежності, неупередженості, чесності, доброчесності та компетентності до національних реалій. Успішне впровадження можливе лише за умови ефективного контролю, навчання та регулярного перегляду етичних норм з урахуванням міжнародного досвіду.

3.3. Реалізація комплексу заходів щодо впровадження Кодексу корпоративної етики працівників ВАКС

Впровадження та дотримання Кодексу корпоративної етики працівників Вищого антикорупційного суду є невід'ємною частиною створення ефективної, прозорої та відповідальної судової системи. Кодекс етики має на меті не лише забезпечення високих стандартів професійної поведінки, але й формування культури етики, що сприяє зміцненню довіри громадськості до судових органів та підвищенню їхньої ефективності.

Підготовчий етап впровадження Кодексу етики. На початковому етапі реалізації Кодексу етики у ВАКС варто провести комплекс підготовчих заходів, спрямованих на розробку ключових положень, визначення етичних норм і стандартів, а також підготовку суддів та працівників суду до впровадження нових правил.

Підготовчий етап включає такі кроки:

- формування робочої групи для розробки проекту Кодексу етики. До складу робочої групи мають входити представники різних структурних підрозділів апарату суду, юристи, фахівці з етики, а також представники громадськості. Метою цієї групи буде врахування усіх аспектів діяльності ВАКС, що вимагають етичної регламентації, і узгодження положень Кодексу етики з чинним законодавством України та міжнародними стандартами;

- аналіз кращих міжнародних практик. Робоча група проводить детальний аналіз існуючих кодексів етики суддів та працівників судів у країнах ЄС, США, а також в інших міжнародних інституціях (зокрема Міжнародного кримінального суду), що дозволить врахувати найкращі міжнародні практики у сфері етичних стандартів;

- оцінка потреб працівників ВАКС. Варто провести внутрішнє опитування та консультації серед працівників суду, щоб з'ясувати найбільш поширені етичні проблеми, які виникають у процесі виконання їхніх професійних обов'язків, та визначити сфери, що потребують чіткішого регулювання;

- підготовка проекту Кодексу етики на основі отриманих даних. Робоча група розробляє проект Кодексу етики, що включає ключові положення про етичну поведінку, конфлікт інтересів, корпоративну відповідальність, взаємодію з громадськістю та інші важливі аспекти роботи суддів і працівників суду.

Кодекс етики має визначати етичні стандарти поведінки, яких повинні дотримуватися працівники ВАКС у своїй щоденній діяльності. Основними положеннями Кодексу етики мають бути:

1. Принцип неупередженості та об'єктивності. Працівники суду повинні діяти на основі закону та внутрішнього переконання, забезпечуючи справедливий і неупереджений розгляд справ. Це, зокрема, має передбачати відмову від особистих упереджень (судді і працівники повинні бути свідомими своїх упереджень і зусиль для їх усунення); забезпечення справедливого процесу (працівники суду зобов'язані гарантувати, що всі сторони мають рівні можливості для представлення своїх аргументів); розгляд справи без впливу ззовні (ВАКС повинен мати механізми, які забезпечують захист суддів і працівників від тиску з боку політичних, економічних чи інших інтересів, які можуть вплинути на їхні рішення).

2. Конфлікт інтересів. Кодекс етики повинен встановлювати чіткі правила щодо уникнення та врегулювання конфлікту інтересів. Працівники суду зобов'язані утримуватися від будь-якої діяльності, яка може призвести до виникнення конфлікту інтересів або вплинути на неупередженість їхніх рішень. Це має, серед іншого, містити обов'язок повідомлення (працівники зобов'язані повідомляти про будь-які потенційні конфлікти інтересів, які можуть вплинути на їхню роботу, до початку розгляду справи); чіткі правила (Кодекс етики повинен включати конкретні приклади ситуацій, які можуть призвести до конфлікту інтересів, наприклад, участь у справі, пов'язаній із членами родини, або фінансові чи майнові зв'язки з однією зі сторін); процедури для врегулювання конфліктів (у випадку виникнення конфлікту інтересів, повинні

бути визначені чіткі процедури для відсторонення працівника від справи, включаючи можливість заміни судді або залучення незалежного експерта для розгляду ситуації).

3. Прозорість і відповідальність. ВАКС прагне бути максимально прозорим у своїй діяльності, а працівники суду повинні відповідати за свої дії перед суспільством. Це зокрема має передбачати публікацію прийнятих рішень, а також інформацію про внутрішні процеси, які відбуваються під час роботи суду. Окремі суспільно важливі рішення суду мають бути опубліковані негайно, а також інформація про ухвалення таких рішень має бути опубліковано загальнодоступною мовою з зрозумілою для незалежного спостерігача термінологією, в разі потреби з поясненнями, щоб громадськість могла зрозуміти суть прийнятого рішення.

Вищий антикорупційний суд з відповідною періодичністю (як правило раз в квартал, півроку, рік) має публікувати регулярні звіти про свою діяльність, включаючи судову статистику щодо розгляду справ, що сприятиме підвищенню рівня довіри з боку суспільства.

ВАКС має проводити відкриті заходи, на яких представники суду будуть взаємодіяти з громадськістю, суспільством, в ході чого відповідати на питання та обговорювати теми, що стосуються їхньої діяльності.

4. Етика взаємодії з колегами та громадськістю. Кодекс етики повинен регламентувати поведінку працівників суду у взаємодії з колегами, забезпечуючи дотримання ділового етикету, поваги, толерантності та професіоналізму у всіх робочих ситуаціях.

У професійному колективі працівники повинні підтримувати один одного, ділитися досвідом та знаннями, що може сприяти підвищенню загального професійного рівня. Крім того усі працівники мають бути вільні від дискримінації, а Кодекс етики повинен містити чіткі норми щодо цього.

Не менш важливим є те, що судді та працівники суду повинні з повагою ставитися до всіх учасників судового процесу, забезпечуючи ввічливе і

професійне спілкування, а також готовність вислухати думки та пропозиції громадськості.

5. Конфіденційність. Судді та працівники суду зобов'язані дотримуватися конфіденційності інформації, з якою вони стикаються у процесі своєї діяльності, з метою захисту прав учасників судових процесів та забезпечення правової безпеки. Мова йде про чіткі правила збереження інформації (Кодекс етики повинен визначати, які дані вважаються конфіденційними, і встановлювати чіткі процедури для їх зберігання та обробки); навчання з конфіденційності (судді та працівники апарату мають проходити навчання, яке допоможе їм зрозуміти важливість конфіденційності, а також наслідки її порушення; відповідальність за порушення конфіденційності (Кодекс етики має передбачати наслідки за неналежне поводження з конфіденційною інформацією, зокрема що призвело до її розголошення, що як наслідок може включати застосування дисциплінарних заходів, а в окремих випадках іншу юридичну відповідальність).

6. Етика співіснування з оточуючим світом (відходи, захист екології). Судді та працівники ВАКС мають дотримуватись принципів відповідального ставлення до навколишнього середовища та екологічної свідомості. Це має включати:

- Екологічно обґрунтоване використання ресурсів. Суд може впровадити практики економії електроенергії, води та інших ресурсів у своїх приміщеннях. Наприклад, використання енергоефективного освітлення та автоматизованих систем для контролю за споживанням енергії. Працівникам можуть бути надані інструкції щодо вимкнення комп'ютерів, моніторів та інших приладів після завершення робочого дня.

- Скорочення відходів. Одна з можливих ініціатив – впровадження сортування сміття на робочих місцях, що дасть змогу ефективніше управляти відходами. Наприклад, окремі контейнери для паперу, пластику, металу та органічних відходів. На даний час досить позитивним у діяльності ВАКС є впровадження електронного документообігу, що дозволяє знижувати потребу у

друці документів і таким чином зменшувати використання паперу, запровадження електронного кримінального провадження. Ці нововведення є доволі прогресивними, але потребують поліпшення, шляхом запровадження нових модульних систем (програмних продуктів) на базі існуючого програмного забезпечення, що пришвидшить обмін інформацією між судом, НАБУ, САП та іншими органами державної влади, місцевого самоврядування, фізичними та юридичними особами.

- Ініціативи для збереження довкілля: ВАКС може організувати екологічні дні, коли працівники разом з представниками громадськості висаджують дерева або беруть участь в акціях з очищення парків і зелених зон. Це сприятиме не лише екологічній відповідальності, але й підвищенню обізнаності щодо збереження довкілля серед працівників і громадськості.

7. Політика викривання корупції. Працівники суду повинні активно протидіяти будь-яким проявам корупції, забезпечуючи відкритий і доступний процес повідомлення про порушення етичних стандартів. Для сприяння викриттю корупційних проявів у ВАКС можна створити спеціальну онлайн-платформу чи гарячу лінію, де працівники та інші зацікавлені особи зможуть анонімно повідомляти про підозрілі дії або випадки порушення етики. Наприклад, кожен працівник, який став свідком можливої корупційної дії, зможе без побоювання для себе надати інформацію на платформі, що автоматично запусає процес внутрішнього розслідування.

Водночас запровадження регулярних тренінгів для працівників суду з питань антикорупційної етики допоможе створити культуру нетерпимості до корупції. Це може включати навчання про види корупційної поведінки, ризики для працівників, які намагаються приховати корупційні випадки, та про важливість повідомлення про такі випадки.

У Кодексі етики варто чітко прописати наслідки за виявлення корупційних дій, що включатиме адміністративні або дисциплінарні санкції, а також інші юридичні наслідки.

Крім того при впровадженні Кодексу етики можна передбачити заохочувальні заходи для працівників, які допомогли виявити корупційні дії у суді. Наприклад, преміювання або публічне визнання на рівні установи. Це мотивуватиме співробітників до активної участі у підтриманні етичних стандартів суду.

Інтеграція таких ініціатив забезпечить відповідальне ставлення до навколишнього середовища та сприятиме створенню ефективної політики боротьби з корупцією у ВАКС.

Для ефективного впровадження та дотримання Кодексу етики варто розробити низку механізмів, що включають як внутрішні, так і зовнішні заходи контролю за його виконанням:

- Навчання та підвищення кваліфікації працівників. Для ознайомлення з положеннями Кодексу етики варто організувати спеціальні навчальні курси та семінари, спрямовані на підвищення рівня обізнаності працівників суду щодо етичних норм та стандартів поведінки. Ці заходи є обов'язковими для всіх працівників ВАКС, що сприятиме єдиному розумінню етичних стандартів і механізмів їх дотримання;

- Система внутрішнього контролю. У ВАКС варто створити Комісію з етики, яка здійснюватиме контроль за дотриманням Кодексу етики. Комісія розглядатиме можливі порушення, проводитиме розслідування етичних конфліктів та надаватиме рекомендації щодо подальших дій, включаючи дисциплінарні заходи;

- Механізми зовнішнього контролю та взаємодії з громадськістю. Для забезпечення прозорості діяльності суду та підвищення довіри з боку громадськості, ВАКС варто запровадити механізми зворотного зв'язку. Громадяни можуть повідомляти про можливі порушення етичних стандартів працівниками суду через спеціальні форми на веб-сайті суду або звертатися до відповідних органів з пропозиціями або скаргами;

- Оцінка ефективності впровадження Кодексу етики. ВАКС в майбутньому варто регулярно проводити оцінку ефективності впровадження

Кодексу етики через анкетування працівників і громадськості, моніторинг дотримання стандартів, а також аналіз випадків етичних конфліктів. На основі отриманих результатів вноситимуться необхідні корективи та вдосконалення до процедур контролю;

Впровадження Кодексу етики матиме низку позитивних наслідків для діяльності Вищого антикорупційного суду:

1. Завдяки чітко визначеним стандартам поведінки суддів та працівників суду, а також механізмам контролю за їх дотриманням, підвищиться довіра громадськості та суспільства до Вищого антикорупційного суду, як незалежного та неупередженого органу правосуддя.

2. Чіткі правила поведінки та етичні норми сприятимуть формуванню високої корпоративної культури серед працівників суду, що позитивно позначиться на їхній роботі.

3. Введення механізмів попередження та вирішення конфліктів інтересів сприятиме зменшенню кількості етичних порушень, що підвищить ефективність роботи суду, суддів та його працівників.

4. ВАКС стане відкритішим у своїй діяльності, а це забезпечить кращий доступ громадян до інформації та зменшить ризики корупції або неправомірного впливу на суддів та його працівників.

Загалом слід відмітити, що Кодекс етики – це документ, який має стратегічне значення для розвитку етичної культури діяльності судів та етичної поведінки його працівників.

Стратегічне спрямування цього документу має вплив не тільки на розвиток суддівської системи, але й на розвиток системи правосуддя загалом. Можливість впливати на процеси покращення довіри суспільства до судової системи та підвищення якості правосуддя.

Трансформація свідомості всього персоналу має вплив на формування позитивного іміджу судової влади, підвищення відповідальності та професіоналізму працівників, а також на створення середовища, в якому етичні стандарти є невід'ємною частиною щоденної діяльності судів.

Таким чином, розробка та впровадження Кодексу етики є важливим кроком на шляху до створення сучасної, ефективної та прозорої судової системи, що відповідає міжнародним стандартам та забезпечує справедливе правосуддя в Україні.

Висновки до 3 розділу

У розділі були досліджені ключові етапи створення Кодексу корпоративної етики для Вищого антикорупційного суду, а також розглянуті питання щодо впровадження міжнародних стандартів поведінки та реалізації заходів для ефективної імплементації цього кодексу.

Розробка Кодексу етики для суддів та працівників ВАКС є важливим кроком у підвищенні стандартів суддівської етики та забезпеченні прозорості судового процесу.

Аналіз етапів розробки кодексу показав, що цей процес передбачає чітке визначення основних етичних принципів, які будуть регулювати поведінку суддів та працівників апарату, а також розробку відповідних механізмів контролю і санкцій за порушення цих норм.

Врахування національних і міжнародних стандартів є важливим аспектом, що дозволяє створити такий кодекс, який відповідає вимогам сучасної судової практики та міжнародних зобов'язань України.

Впровадження елементів міжнародних стандартів поведінки суддів та працівників суду у Кодекс корпоративної етики ВАКС дозволяє забезпечити відповідність судової діяльності міжнародним вимогам та етичним стандартам, що сприяє підвищенню довіри до судової системи в Україні та покращенню її іміджу на міжнародній арені.

Реалізація комплексу заходів щодо впровадження Кодексу корпоративної етики для суддів та працівників ВАКС вимагає ретельної організації навчання суддів і працівників суду, а також моніторингу ефективності виконання етичних норм.

Впровадження цього Кодексу етики сприятиме не тільки покращенню етичної культури в судовій системі, а й зміцненню боротьби з корупцією, підвищенню рівня прозорості та підзвітності ВАКС в цілому, суддів та його працівників зокрема.

Таким чином, створення та впровадження Кодексу корпоративної етики для Вищого антикорупційного суду є важливим інструментом для забезпечення високих етичних стандартів у судовій практиці, підвищення ефективності боротьби з корупцією та зміцнення довіри громадськості до судової системи.

ВИСНОВКИ

Магістерська дисертація присвячена загальнотеоретичному аналізу корпоративної етики як важливого інструменту сучасного управління, підкреслює її ключову роль у формуванні організаційної культури, покращенні внутрішніх процесів і досягненні стратегічних цілей установ.

У першому розділі проведено детальний аналіз поняття, сутності та функцій корпоративної етики. Встановлено, що корпоративна етика є системою цінностей, норм і стандартів поведінки, які не лише регулюють взаємодію працівників, а й формують імідж організації в зовнішньому середовищі. Етичні принципи служать основою для прийняття рішень, підвищують довіру між співробітниками, зменшують ризики конфліктів і сприяють загальному розвитку підприємства.

Важливим аспектом дослідження є складання компонентів корпоративної етики та їхній вплив на результати діяльності підприємства. Зокрема, розглянуто, як кодекси поведінки, етичні інструкції та корпоративні цінності сприяють формуванню позитивного професійного середовища, підвищують лояльність працівників та покращують продуктивність. Встановлено, що організації, які активно впроваджують етичні стандарти, мають переваги у збереженні репутації, залученні інвестицій і покращенні відносин з партнерами.

У другому розділі здійснено детальний аналіз та оцінку корпоративної етики на прикладі Вищого антикорупційного суду. Оцінка рівня корпоративної етики в даній установі виявила як позитивні аспекти, так і недоліки в реалізації Кодексу професійної етики суддів та Кодексу суддівської етики. Зокрема, проаналізовано правовий статус та функції суду, які свідчать про необхідність формування високих етичних стандартів для забезпечення верховенства права. Визначено основні етичні проблеми, що можуть виникати в діяльності суду, зокрема питання конфлікту інтересів, прозорості прийняття рішень та відповідальності суддів, тощо.

Третій розділ присвячений пропозиціям щодо удосконалення проєкту Кодексу корпоративної етики для Вищого антикорупційного суду. Запропоновані етапи розробки Кодексу етики, включаючи впровадження міжнародних стандартів поведінки суддів та працівників суду, які забезпечать інтеграцію етичних норм у повсякденну практику роботи суду. Реалізація цих заходів вимагатиме чіткої стратегії моніторингу та оцінки ефективності нових етичних стандартів.

Отже результати дослідження підтверджують, що удосконалення корпоративної етики, зокрема через адаптацію Кодексу професійної етики суддів та Кодексу суддівської етики є необхідною умовою для забезпечення високих стандартів професіоналізму, доброчесності та прозорості в діяльності Вищого антикорупційного суду.

З метою подальшого розвитку корпоративної етики в Україні важливо враховувати міжнародний досвід, адаптувати його до специфіки вітчизняної правової системи та забезпечити активну участь усіх зацікавлених сторін у процесі впровадження та моніторингу нових стандартів. Це сприятиме зміцненню довіри суспільства до судової системи та підвищенню ефективності її роботи, що є критично важливим для утвердження верховенства права в Україні.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Апостолук О. З. Корпоративна культура як інструмент ефективного менеджменту підприємства в підвищенні його конкурентоспроможності. *Економічний часопис Східноєвроп. нац. ун-ту ім. Лесі Українки*. 2016. № 2(6). С. 68–73. DOI: <https://doi.org/10.29038/2411-4014-2016-02-68-73> (дата звернення: 12.10.2024).
2. Бала О. І., Муқан О. В., Бала Р. Д. Принципи корпоративної культури підприємств: сутність та види. *Вісник Нац. ун-ту «Львівська політехніка»: Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку*. 2010. № 682. С. 11–15. URL: <https://vlp.com.ua/periodicals/bulletins/management> (дата звернення: 12.10.2024).
3. Бангалорські принципи поведінки суддів: Принципи Орг. Об'єдн. Націй від 19.05.2006 р. № 995_j67: схвалено 27.07.2006 р. № 2006/23. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_j67#Text (дата звернення: 18.09.2024).
4. Бірюкова А. М. Етичні стандарти діяльності судді: поняття та роль. *Актуальні проблеми держави і права : зб. наук. пр.* 2021. Вип. 91. С. 21-29. DOI: <https://doi.org/10.32837/apdp.v0i91.3226> (дата звернення: 18.09.2024).
5. Богак Ю. З. Роль етичних норм у судовій практиці: генеза становлення та методи застосування. *Держава та регіони. Серія: Право*. 2022. № 2(76). С. 276-281. DOI: <https://doi.org/10.32782/1813-338X-2022.2.45> (дата звернення: 10.10.2024).
6. Вітюк Г.С. Етика судді як один із факторів впливу на рівень суспільної довіри до судової влади. *Право і суспільство*. 2019. № 3(2). С. 148-152. URL: <https://elar.naiu.kiev.ua/handle/123456789/29955> (дата звернення: 10.10.2024)
7. Трішечева А. Адмінсудочинство «під соусом» практики ЄСПЛ: (виступ М. Буроменського чл.-кор. НАПрН під час круглого столу «Використання практики Європейського суду з прав людини в адміністративному судочинстві»). *Юридична газета online*. 2019. 5 листоп. URL:

<http://yurgazeta.com/golovna/adminsudochinstvo-pid-sousom-praktiki-espl.html>

(дата звернення: 06.11.2024).

8. Гагалюк О. Шляхи підвищення культури підприємництва або «корпоративна етика» як засіб виховання бізнесмена. *Галицький економічний вісник*. 2020. № 2(63). С. 176-182. URL: <https://galicianvisnyk.tntu.edu.ua/pdf/63/820.pdf> (дата звернення: 10.10.2024).

9. Даниленко Ю. С. Стан правового регулювання етики поведінки державних службовців в Україні. *Вісник Чернів. ф-ту Нац. ун-ту «Одеська юридична академія»*. 2015. Вип. 4. С. 66–78. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vchfo_2015_4_8 (дата звернення: 10.11.2024).

10. Джумагельдієва Г. Д., Сергієнко Л. В., Сергієнко І. Г. Механізм формування етичного кодексу в системі державного управління. *Інвестиції: практика та досвід*. 2019. № 4. С. 125-129. URL: http://www.investplan.com.ua/pdf/4_2019/21.pdf (дата звернення: 10.11.2024).

11. Дейнега І. О., Дейнега О. В. Конкурентні переваги, як складова ринкового успіху. *Проблеми формування та реалізації конкурентної політики: матеріали III Міжнар. наук.-практ. конф., 19-20 вересня 2013 року*. Львів: АртДрук, 2013. С. 67. URL: <https://ena.lpnu.ua/handle/ntb/28940> (дата звернення: 10.11.2024).

12. Дмитренко М. Й. Методологічні засади дослідження корпоративної культури у соціально-філософському знанні. *Гуманітарний часопис*. 2011. № 1. С. 37-44. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/gumc_2011_1_7 (дата звернення: 18.09.2024).

13. Жуков С. В. Професійна етика суддів: правові аспекти. *Підприємництво, господарство і право*. 2018. № 12. С. 182-185. URL: <http://www.pgp-journal.kiev.ua/archive/2018/12/34.pdf> (дата звернення: 10.11.2024).

14. Железов О. Є. Професійна та моральна відповідальність професійних суддів за кодексом суддівської етики та законодавством України. *Правоохоронна функція держави: теоретико-методологічні та історико-*

правові проблеми : тези доп. круглого столу, 27 жовтня 2017 р. Харків. 2017. С 76-80. URL: https://univd.edu.ua/general/publishing/konf/27_10_2017/pdf/22.pdf (дата звернення: 18.09.2024).

15. Зеліч В. В. Роль та місце корпоративної культури та її вплив на розвиток підприємства. *Інфраструктура ринку*: електрон. наук.-практ. журн. 2017. Вип. 6. С. 21-25 URL: http://www.market-infr.od.ua/journals/2017/6_2017_ukr/6.pdf (дата звернення: 22.10.2024).

16. Загальна декларація прав людини: Декларація Орг. Об'єдн. Націй від 10.12.1948 р. № 995_015: прийнята і проголошена резолюцією 217 А (III) Ген. Асамблеї ООН. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text (дата звернення: 18.09.2024).

17. Теліженко Л. В. Етика юриста: конспект лекцій для студентів спец. 081 «Право» денної, заочної й дистанційної форм навчання / М-во освіти і науки України, Сум. держ. ун-т, Навч.-наук. ін-т права Суми: Сумський державний університет, 2020. 163 с. URL: <https://library.megu.edu.ua:9443/jspui/handle/123456789/3360> (дата звернення: 18.09.2024).

18. Кодекс професійної етики судді від 24.10.2002 р. № n0004415-02: Затв. V з'їздом суддів України: станом на 04 лют. 2016 р. / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/n0004415-02> (дата звернення: 10.09.2024).

19. Кримінальний процесуальний кодекс України: Кодекс України від 13.04.2012 р. № 4651-VI: станом на 26 груд. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4651-17#Text> (дата звернення: 10.10.2024).

20. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод: Конвенція Ради Європи від 04.11.1950 р. № 995_004: станом на 1 серп. 2021 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text (дата звернення: 18.09.2024).

21. Костицький В.В. Соціолого-правовий зміст Кодексу суддівської етики (акт корпоративного саморегулювання чи корпоративне закріплення морально-

етичних вимог суспільства). *Соціологія права*. 2013. № 1(7). С. 4-8. URL: <http://soclaw.idpnan.kyiv.ua/archive/2013/1/3.pdf> (дата звернення: 18.10.2024).

22. Корпоративна культура: навч.-метод. посіб. / ДП «Центр науково-технічної інформації та сприяння інноваційному розвитку України», Центр адаптації державної служби до стандартів Європейського союзу; [Т. І. Євтухова та ін.]. Київ, 2013. – 185 с. URL: http://www.center.gov.ua/component/k2/item/download/87_67a29254dc1a0b255412816a530e4858 (дата звернення: 10.10.2024).

23. Красніцька Г. М. Корпоративна етика в сучасній організації. *Гілея*: зб. наук. пр. 2015. Вип. 102. С. 223-226. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/gileya_2015_102_58 (дата звернення: 18.10.2024).

24. Куцик В. І., Кліпкова О. І., Жихарцева О. О. Організаційно-економічний механізм управління ефективністю діяльності інтегрованих корпоративних систем. *Вісник Львівського торговельно-економічного університету. Економічні науки*. 2018. Вип. 56. С. 85-90. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vlca_ekon_2018_56_16 (дата звернення: 18.09.2024).

25. Мошенський С. З., Нонік В. В., Сергієнко І. Г. Правовий механізм регулювання професійної етики в системі державного управління. *Інвестиції: практика та досвід*. 2019. № 6. С. 116-121. URL: http://www.investplan.com.ua/pdf/6_2019/23.pdf (дата звернення: 10.10.2024).

26. Мельник І. В. Розгляд поняття культура та її похідних: професійна етика, комунікативна взаємодія та професійне спілкування. *Вісник Черкаського університету. Серія «Педагогічні науки»*. 2017. Вип. 1. С. 99-105. URL: <https://ped-ejournal.cdu.edu.ua/article/view/1166/1212> (дата звернення: 10.10.2024).

27. Мотиваційні механізми розвитку економіки на етапі євроінтеграції: колективна монографія / М-во освіти і науки України; М. В. Семикіна, С. М. Маклаков, С. Д. Лучик та ін. Кропивницький: ЦНТУ, 2022. 280 с. URL: <https://dspace.kntu.kr.ua/server/api/core/bitstreams/578b73e9-2f7c-4afd-ba68-1d80db13e876/content> (дата звернення: 18.09.2024).

28. Микієвич М. М., Іваночко І. Б. Новий кодекс суддівської етики: гармонізація з міжнародними стандартами. *Актуальні проблеми міжнародних відносин: зб. наук. пр.* 2014. Вип. 121, Ч. 1. С. 117-125. URL: http://www.library.univ.kiev.ua/ukr/host/viking/db/ftp/univ/apmv/apmv_2014_121_01.pdf (дата звернення: 10.10.2024).
29. Малетов Д. В. Щодо питання професійної підготовки суддів Вищого антикорупційного суду України. *Вісник Луганського державного університету внутрішніх справ імені Е. О. Дідоренка.* 2021. Вип. 1(93). С. 52-61. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vlduvs_2021_1_7 (дата звернення: 10.09.2024).
30. Міжнародний кодекс поведінки державних посадових осіб: Міжнар. док. Орг. Об'єдн. Націй від 23.07.1996 р. № 995_788 / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_788#Text (дата звернення: 18.09.2024).
31. XII Міжнародний судово-правовий форум: еволюція доброчесності та професійної етики. *PRAVO.* 2024. 14 черв. URL: <https://pravo.ua/xii-mizhnarodnyi-sudovo-pravovyi-forum-evoliutsiia-dobrochesnosti-ta-profesiinoi-etyky/> (дата звернення: 22.09.2024).
32. Нестерчук Л. П. Суддівська етика: зміст та значення. *Наука та суспільне життя України в епоху глобальних викликів людства у цифрову еру (з нагоди 30-річчя проголошення незалежності України та 25-річчя прийняття Конституції України): матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 21 трав. 2021 р.).* Одеса, 2021. Т. 2. С. 107-109. URL: <https://dspace.onua.edu.ua/server/api/core/bitstreams/e8a5fd71-a29c-46c2-88c7-874effd813fe/content> (дата звернення: 15.10.2024).
33. Овсяннікова О. О. Професійна етика суддів та працівників суду як чинник, що впливає на формування громадської думки. *Підприємництво, господарство і право.* 2016. № 8. С. 196-200. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pgip_2016_8_39 (дата звернення: 22.09.2024).
34. Овчаренко О. М. Роль суддівської етики в регламентації професійної діяльності судді: питання теорії та практики. *Вісник Вищої кваліфікаційної*

комісії суддів України. 2013. № 2. С. 23–31. URL: https://vkksu.gov.ua/sites/default/files/vkksu_announcer_2013_2.pdf (дата звернення: 22.09.2024).

35. Полянська А. С., Дюк О. М. Формування моделі корпоративної культури в діяльності вітчизняних підприємств. *Причорноморські економічні студії: наук. журн.* 2018. Вип. 27(2). С. 9-16. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/bses_2018_27%282%29_4 (дата звернення: 10.10.2024)

36. Про Вищий антикорупційний суд: Закон України від 07.06.2018 р. № 2447-VIII: станом на 30 груд. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2447-19#Text> (дата звернення: 10.10.2024).

37. Про запобігання корупції: Закон України від 14.10.2014 р. № 1700-VII: станом на 11 жовт. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18#Text> (дата звернення: 13.10.2024).

38. Про Національне антикорупційне бюро України: Закон України від 14.10.2014 р. № 1698-VII: станом на 10 груд. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1698-18#Text> (дата звернення: 13.10. 2024).

39. Про прокуратуру: Закон України від 14.10.2014 р. № 1697-VII: станом на 23 верес. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1697-18#Text> (дата звернення: 13.10. 2024).

40. Про судоустрій і статус суддів: Закон України від 2.06.2016 р. № 1402-VIII: станом на 08 серп. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1402-19#Text> (дата звернення: 13.10. 2024).

41. Професійна етика судового процесу: матеріали круглого столу (24 листопада 2017 року). Київ: Національна академія прокуратури України, 2018. 92 с. URL: http://napu.com.ua/materialy/Materialy_etuka.pdf (дата звернення: 10.10.2024).

42. Вільгушинський В. Правове регулювання суддівської етики: стан та перспективи розвитку. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Юридичні науки.* Правове регулювання суддівської етики: стан та перспективи розвитку. 2014. Вип. 1(99). С. 125-128. URL:

http://www.library.univ.kiev.ua/ukr/host/10.23.10.100/db/ftp/visnyk/yurydych_99_2014.pdf (дата звернення: 12.09.2024).

43. Паршикова А. Правила етичної поведінки державних службовців (досвід країн Європейського Союзу та США): інформ. довідка, підготовлена Європ. інформ.-дослід. центр. на запит Ком. Верх. Ради України / USAID. [2017]. 12 с. URL: <http://euinfocenter.rada.gov.ua/uploads/documents/29069.pdf> (дата звернення: 18.09.2024).

44. Пігош В. А. Кодекс корпоративної етики як інструмент розвитку потенціалу. *Науковий вісник Мукачівського державного університету. Серія Економіка*. 2020. Вип. 1(13). С. 104-107. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvmdue_2020_1_18 (дата звернення: 12.09.2024).

45. Рихліцька О. Д. До питання корпоративної етики в сучасній організації. *Гуманітарний часопис*. 2011. № 1. С. 89-97. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/gumc_2011_1_14 (дата звернення: 10.10.2024).

46. Саленко О. Окремі питання етизації судової влади: історичний аспект, міжнародний досвід, національні реалії. *Підприємство, господарство і право*. 2020. № 2. С. 343-350. URL: <http://pgp-journal.kiev.ua/archive/2020/2/59.pdf> (дата звернення: 14.09.2024).

47. Снідевич О. С. Привілеї судді та суддівська етика: проблеми співвідношення. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2023. № 2. С. 516-519. DOI <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2023-2/122> (дата звернення: 10.10.2024)

48. Семененко В. М., Пишненко О. А. Корпоративна культура як елемент управління підприємством і її формування. *Економіка: реалії часу*. 2016. № 3-4(4-5). С. 73-77. URL: <https://economics.net.ua/files/archive/2012/No3-4/73-77.pdf> (дата звернення: 17.10.2024).

49. Сметаніна Н. В., Мельник Д. С. Політика протидії корупції – шляхи вдосконалення та сучасний стан. *Аналітично-порівняльне правознавство: електр. наук. вид.* 2023. № 3. С. 347-351. DOI: <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2023.03.62> (дата звернення: 15.10.2024).

50. Тацій Л. Етика судді та особливості її нормативної регламентації. *Вісник Національної академії правових наук України*. 2014. № 1(76). С. 75-85. URL: https://visnyk.kh.ua/web/uploads/pdf/ilovepdf_com-75-85.pdf (дата звернення: 10.10.2024).

51. Тарасенко Т. М. Запровадження інноваційних технологій управління репутацією органів місцевого самоврядування: теорія та практика. *Публічне управління і адміністрування в Україні*. 2022. Вип. 28. С. 158–164. URL: <https://pag-journal.iei.od.ua/archives/2022/28-2022/32.pdf> (дата звернення: 10.10.2024).

52. Тарасова О. В. Корпоративна культура як інструмент ефективного менеджменту підприємства. *Економіка харчової промисловості*. 2016. № 3 (19). С. 28–32. URL: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP_meta&C21COM=S&2_S21P03=FILA=&2_S21STR=echp_2013_3_8 (дата звернення: 10.10.2024).

53. Спроможні, ефективні й незалежні: аналіз антикорупційних органів. *Transparency International Ukraine*: веб-сайт. 2023. 12 жовт. URL: <https://ti-ukraine.org/research/spromozhni-efektyvni-j-nezalezhni-analiz-antykoriupcijsijnyh-organiv/> (дата звернення: 11.11.2024).

54. Фролов В. Д. Кодекс професійної етики судді як захист єдності та незалежності судової системи. *Право України*. 2003. № 4. С. 96–98.

55. Хомів О. В. Корупція в Україні та шляхи її подолання. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія економічна*. 2018. №1. 123-130. URL: <http://journals.lvduvs.lviv.ua/index.php/economy/article/view/703> (дата звернення: 10.10.2024).

56. Харун О. А., Матюх І. А. Кодекс корпоративної етики як один із чинників формування іміджу підприємства. *Інфраструктура ринку: електрон. наук.-практ. журн.* 2018. Вип. 24. С. 286-291. URL: http://www.marketinfr.od.ua/journals/2018/24_2018_ukr/50.pdf (дата звернення: 10.10.2024).

57. Цивільний процесуальний кодекс України : Кодекс України від 18.03.2004 р. № 1618-IV: станом на 23 верес. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1618-15#Text> (дата звернення: 10. 10.2024).
58. Чабанов В. Корпоративна етика державного управління. *Humanitarian Vision*. 2016. Vol. 2, № 2. С. 63-67. DOI: <https://doi.org/10.23939/shv2016.02.063> (дата звернення: 10.10.2024).
59. Чернишова А. О., Немченко Т. А. Деякі аспекти корпоративної культури організації. *Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки: зб. наук. пр.* 2010. Вип. 17. С. 328-330. URL: <https://dspace.kntu.kr.ua/handle/123456789/999> (дата звернення: 16.10.2024).
60. Доброносова Ю. Д. Благоговіння перед життям етика. *Велика Українська Енциклопедія: веб-сайт.* URL: https://vue.gov.ua/Благоговіння_перед_життям_етика (дата звернення: 10.10.2024).
61. Яновська В. П., Деркач Д. М., Ніколенко М. Л. Вплив корпоративної культури та соціальної відповідальності на конкурентоспроможність компанії. *Збірник наукових праць ДУІТ. Серія «Економіка і управління».* 2020. Вип. 48. С. 162-172. URL: <https://em.duit.in.ua/index.php/home/article/view/27/29> (дата звернення: 10.10.2024).
62. Holmes R., Watts P. Corporate social responsibility: Making Good Business Sense. Conches-Geneva: World Business Control for Sustainable Development. 2000. 32 p. URL: <https://www.ceads.org.ar/downloads/Making%20good%20business%20sense.pdf> (дата звернення: 10.10.2024).
63. Kohlberg L. The psychology of moral development: The nature and validity of moral stages. San Francisco : Harper & Row, 1984. Vol. II. 729 p. URL: <https://archive.org/details/essays-on-moral-development-volume-ii.-the-psychology-of-moral-development-the-n/page/n1/mode/2up> (дата звернення: 22.10.2024).

64. Liebman L. Ethical Problems in Public Careers: Lying. London: Routledge, 1980. 312 p. URL: <https://case.hks.harvard.edu/ethical-problems-in-public-careers-lying/> (дата звернення: 22.10.2024).

65. Smarajit Kr Mandal. Corporate Ethics and Corporate Governance. Chicago: University of Chicago Press, 2019. 278 p.

66. Про затвердження Кодексу суддівської етики: Рішення XI (черговий) з'їзд суддів України від 22.02.2013 р. № n0001415-13: станом на 18 верес. 2024 р. / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/n0001415-13#Text> (дата звернення: 22.10. 2024).