

ЛІТЕРАТУРА:

1. Шевченко О.А. Особенности правового регулирования труда профессиональных спортсменов. Дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Шевченко О.А. - М., 2005. - 162 с.
2. Васильев С.В. Особенности трудового договора профессиональных спортсменов и рассмотрение споров в области профессионального спорта. Дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Васильев С.В. - М., 2006. - 218 с.
3. Должностные инструкции Украины. / [Электронный ресурс] - Режим доступа: http://www.borovik.com/index_instruction.php?Gins=qtwl&lang_i=1
4. Леонов А.С. Правовое регулирование труда спортсменов и законодательство о профессиональном спорте // Пятая международная научно-практическая конференция «Спортивное право: перспективы развития»: материалы конференции / Под общ. ред. д.ю.н., проф. К.Н. Гусова, к.ю.н. А.А. Соловьева; сост. к.ю.н., доц. Д.И. Рогачев, к.ю.н. О.А. Шевченко. - М., 2011. - 191 с. - С. 99-104.
5. Про фізичну культуру і спорт: Закон України від 24.12.1993 (в ред.від 17.11.2009 зі змінами та доповн) № 3808-12 // Відомості Верховної Ради України. - 1994. - № 14. - Ст.80.
6. Податковий кодекс України: Закон України від 02.12.2010 2755-VI // Відомості Верховної Ради України. - 2011. - № 13-14, № 15-16, № 17. - Ст.112.
7. Модельный закон о профессиональном спорте, принятый на 28 Пленарном заседании Межпарламентской Ассамблеи государств-участников СНГ Постановлением № 28-8 от 31 мая 2007 года / [Электронный ресурс] - Режим доступа: http://www.iacis.ru/upload/iblock/6c6/ass_08a.pdf

УДК 342.95

Гомада В. А., здобувач кафедри загальноправових дисциплін ХНУВС

Управлінські процедури, пов'язані з проходженням служби в судах

У статті досліджено управлінські процедури пов'язані з проходженням служби в судах, з'ясовано їх особливості та надано їм характеристику. Також дробленні відповідні висновки та пропозиції, щодо даної проблематики.

Ключові слова: управлінські процедури, суд, служба у судах, кандидати на посаду судді.

В статье исследованы управленческие процедуры связанные с прохождением службы в судах, выявлено их особенности и предоставлены им характеристику. Также дроблени соответствующие выводы и предложения по данной проблематике.

Ключевые слова: управленческие процедуры, суд, служба в судах, кандидаты на должность судьи.

In this paper the administrative procedures associated with the passage of ships in service, find out their features and practiced their response.

Keywords: administrative procedures, the court service in the courts, the candidates for the position of judge.

Постановка проблеми. Процедура зайняття посади судді здійснюється на основі таких принципів як: принцип рівності осіб та принцип поваги до честі і гідності людини. З одного боку держава забезпечує рівність права доступу до державної служби, а з іншого суворо вимагає, щоб кандидати, які бажають займати посаду судді дійсно мали змогу ефективно виконувати завдання та цілі які перед ними поставленні.

Одним з визначальних факторів ефективного функціонування публічної влади в будь-якій країні є високий рівень професіоналізму її чиновників [1, с. 79]. Не менш

важливими є забезпечення державою необхідного правового регулювання управлінських процедур. Процес побудови самої системи, яка буде сприяти відбору кандидатів на посади суддів, залежить як від належного законодавчого регулювання, так і від системи організаційних дій відповідних органів влади, посадових осіб тощо.

Стан дослідження. Проблемним питанням функціонування управлінських процедур приділяли свою увагу такі вчені як: В.Д. Бринцев, В.В. Кривенко, І.Є. Марочкін, В.М. Мартиненко, Л.М. Москвич, С.В. Прилуцький, І.Л. Самсін, М.І. Тітов, О.О. Томкіна та ін. Проте управлінські процедури пов'язані з проходженням служби в судах потребують детального вивчення, що говорить про *актуальність* даного дослідження, а також його *мету*. *Завданням* є дослідження управлінських процедур пов'язаних з проходженням служби в судах. *Наукова новизна* полягає у тому, що з'ясовано особливості управлінських процедур, пов'язаних з проходженням служби в судах, визначено, які процедури до них належать та здійснено їх характеристику.

Виклад основного матеріалу. Сьогодні немає чітко визначеного переліку процедур, які б мали змогу забезпечувати управлінську діяльність суду. Це зумовлено тим, що дана управлінська діяльність є настільки різноманітною та динамічною, що постійно створює додаткові процедури. На нашу думку до управлінських процедур пов'язаних з проходженням служби в судах належать: 1) прийняття кандидатури на роботу до суду (прийняття присяги, призначення на посаду); 2) проходження стажування; 3) проведення оцінки службової діяльності судового апарату працівників (наприклад, щорічна оцінка виконання судовим апаратом покладених на них обов'язків і завдань); 4) постійна робота з особами, які зараховані до резерву та бажають зайняти вакантні міста; 5) проведення конкурсу на заміщення вакантних посад відповідно до принципів рівності та неупередженості; 6) проведення службових перевірок; 7) кваліфікаційна підготовка працівників суду відповідно зайнятим посадам; 8) застосування засобів заохочення та дисциплінарного стягнення у разі необхідності до відповідних осіб.

Перед тим, як почати розглядати кожну управлінську процедуру окремо, необхідно, на нашу думку, звернути уваги на особливості проходження служби в суді. До них належать такі: а) особливість у нормативно-правовій базі, оскільки вона складається не тільки з норм загального, але і спеціального права; б) наявність спеціально закріпленого порядку відбору та призначення кандидатів (наявність вищої юридичної освіти, необхідних ділових і моральних якостей, відсутність судимості); в) обов'язковим елементом є прийняття присяги у разі зайняття посади вперше; г) наявність спеціального одягу, який є загальним для всіх та його носіння є службовим обов'язком судді; д) закріплення субординаційних відносин між працівниками суду; ж) наявність недоторканості та суддівського імунітету; з) регулювання дисциплінарної відповідальності відповідно до внутрішньо організаційних положень.

Визначення особливостей проходження служби в судах надає нам змогу звернутись до аналізу управлінських процедур. Першою процедурою виступає прийняття кандидатури на роботу до суду. Дане поняття включає в себе наступні процедури: підбір кандидатів, проведення спеціальної перевірки осіб, прийняття присяги, призначення на посаду.

Так, під підбором кандидатів слід розуміти певний процес, який спрямований на встановлення придатності особи до виконання повноважень судді та відбір найбільш професійних та підготовлених серед усіх кандидатів для ефективного виконання покладених на них повноважень. Під час підбору необхідно звернути увагу на такі

моменти: 1) гарантування об'єктивності; 2) закріплення державних механізмів, які б змогли гарантувати прозорість та об'єктивність під час підбору кандидатів; 3) визначення вимог, які є загальними для всіх кандидатів на посаду; 4) врегулювання всіх питань з приводу проведення даного конкурсу, який починається з оголошення конкурсу та закінчується оголошенням результатів та призначення особи на посаду судді. Зміст процедури добору кандидатів становлять аналіз та оцінювання особистих якостей претендента, а також формулювання висновку про ступінь його відповідності і вимогам конкретної посади [2, с. 24].

Кожен претендент на посаду судді проходить спеціальну перевірку, яка здійснюється уповноваженим на це органом, а саме Вищою кваліфікаційною комісією суддів України. На базі поданих документів від кандидатів вона перевіряє кожну особу на відповідність певним вимогам, які висовуються до кандидатів. За результатами перевірок особу офіційно повідомляють про її результат. Чи відповідає вона вимогам для зайняття посади судді і як наслідок чи дозволено їй скласти кваліфікаційний іспит. У разі невідповідності, особа позбавляється можливості бути активним кандидатом на зайняття посади судді.

Стосовно кандидатів, які пройшли перевірку та отримали позитивний результат, то вони проходять перевірку з придатності до суддівської роботи на базі їх професійних здібностей та моральних якостей. Дана перевірка є головним об'єктивним критерієм оцінки обсягу та змісту професійної підготовки особи. До її складу входить перевірка рівня знань та практичних вмінь, встановлення рівня професійної кваліфікації особи. Особи, які успішно проходять перевірку допускаються до складання кваліфікаційного іспиту. Метою даного тестування є встановлення дійсної теоретичної бази даних у кандидатів у галузі права. Даний іспит проходить шляхом анонімного письмового тестування практичних навичок та вмінь у застосування норм права. Об'єктивність та прозорість забезпечується шляхом рівності (анонімності) осіб, єдності критеріїв оцінки та доступу до інформації результатів, а також деперсоніфікації під час перевірки результатів (тобто зашифрованості бланків відповідей).

Наступним елементом та необхідною процедурою що сприяє прийняттю особи на посаду є прийняття «Присяги суддів». Відповідно до п.п. 1, 4 Указу Президента України «Про Порядок складення присяги судді особою, вперше призначеною на посаду професійного судді» вперше призначена на посаду професійного судді, складає присягу судді у присутності Президента України під час урочистої церемонії, що проводиться у приміщенні, де встановлено Державний Герб України і Державний Прапор України. Після складення присяги судді Президент України або за його дорученням інша особа вручає судді посвідчення. На нашу думку необхідно зазначити, що дії щодо відмови у прийнятті присяги тягнуть за собою неприйняття кандидатів на посаду суддів [3].

Наступною управлінською процедурою під час проходження служби в суді ми виокремлюємо стажування. Дана думка є спірною, оскільки на законодавчому рівні дана процедура не знайшла свого закріплення, хоча міжнародна практика доказує, що така управлінська процедура як стажування, гарантує доцільність та ефективність забезпечення судових органів висококваліфікованими кадрами [4, с. 270].

Рівень професіоналізму суддів характеризується сукупністю професійних знань та навичок, моральної та соціально-психологічної поведінки судді, які він використовує для здійснення правосуддя. Російський адвокат А. Коні вважав, що вивчення судочинства в тій його частині, яка належить до судової діяльності, повинно мати своїм предметом

не тільки якість, а й умови цієї діяльності, а також поведінку судді по відношенню до осіб, з якими він стикається у процесі своєї діяльності [5, с.30-31].

Вчені - юристи Л. Епштейн і Дж. Сегал стверджують, що призначення суддів завжди було надзвичайно спірним процесом [6, с.3]. Ми вважаємо, що управлінську процедури з приводу стажування особи можна включати під час проведення спеціальної перевірки. Оскільки вона сприятиме більш детальному та об'єктивному визначеності придатності особи для даної посади. Стажування повинне відбуватись залежно від спеціалізації суду, де бажає працювати особа. Під час стажування особа повинна бути присутньою на судових засіданнях, вміти складати проекти судових документів, вивчати внутрішню та зовнішню організацію суду, брати активну участь в судовій практиці та виконувати інші функції, які в подальшому допоможуть їй у вивченні особливостей роботи суду та набутті практичних вмінь. По завершенню стажування особі повинно бути видано документ (висновок) про проходження стажування та його результати. Даний документ видається та затверджується керівником практики (суддя-куратор). Цей висновок слугуватиме певною рекомендацією для кваліфікаційної комісії суддів, щодо призначення кандидата на посаду судді.

Важливим етапом в проходженні служби в судах є оцінка службової діяльності та щорічна оцінка виконання апаратом суду покладених на них обов'язків і завдань. Вона проводиться з метою: а) поліпшення підбору та розстановки кадрів; б) аналізу активності ініціативи і творчої активності державних службовців; в) визначення рівня їх потенціалу, потреб у підвищенні чи покращенні кваліфікації та особистому розвитку; г) кар'єрного зростання; д) вдосконалення процесу планування та організації діяльності як судді окремо, так і суду в цілому; є) виявлення та активного реагування на організаційні проблеми; ж) аналізу щодо процесу виконання суддями посадових інструкцій.

Наступною процедурою є робота з особами, які зараховані до резерву та бажають зайняти вакантні міста. Робота суду з кадровими резервами обов'язкова повинна включати такі заходи, як: постійна робота за претендентами; формування резерву на наступний (поточний) рік та звіт про стан особистого плану особи, яка перебуває у резерві.

Резерв кандидатів на посаду суду створюється з метою вивчення та роботи з претендентами та покращення їх професійних здібностей. У тому разі, коли звільняється певна посада у суді, кожен кандидат перевіряється на відповідність вільній посаді перед тим як її зайняти. Відповідно до пункту 3.12 наказу Державної судової Адміністрації України «Про затвердження нової редакції Методичних рекомендацій щодо ведення обліку кадрів і кадрового діловодства в місцевих та апеляційних судах загальної юрисдикції», при розгляді питання про призначення на посаду (просування по службі) для осіб, які зараховані до кадрового резерву державної служби, до особової справи працівника апарату суду додається довідка про перебування в кадровому резерві. У довідці вказується дата і номер документа, яким працівник зарахований до кадрового резерву, відомості про роботу за особистими річними планами, перелік завдань, виконаних працівником за час перебування у резерві, висновки безпосереднього керівника [7].

Постанова Кабінету міністрів України «Про затвердження Положення про формування кадрового резерву для державної служби», яким керуються суди в своїй діяльності закріплює, що на кожен посаду державного службовця кадровий резерв формується з такого розрахунку: на посаду керівника - не менше двох осіб, на

посади спеціалістів складаються списки осіб, зарахованих до кадрового резерву, з урахуванням фактичної потреби. Список осіб, зарахованих до кадрового резерву, переглядається щороку в грудні [8].

Така управлінська процедура, як проведення конкурсу на заміщення вакантних посад здійснюється відповідно до принципів рівності та неупередженості. Оголошується даний конкурс Вищою кваліфікаційною комісією суддів України на підставі відкриття вакантних посад суддів конкурсу на заміщення таких посад серед тих осіб, які перебувають у кадровому резерві суду. За результатами проведеного конкурсу з урахуванням кількості вакантних місць та рейтингу кандидатів Вищою кваліфікаційною комісією суддів України надаються рекомендації Вищій раді юстиції про призначення кандидата на посаду судді.

Наступною управлінською процедурою є проведення службових перевірок. Її мета полягає у тому, що вона забезпечує повне, всебічне та більш об'єктивне встановлення обставин по справі, гарантує правильне використання нормативних актів, які закріплюють дисциплінарну та іншу відповідальність, контроль за відсутністю упередженості та порушень прав працівника, стосовно якого вирішується питання про притягнення до дисциплінарної відповідальності. Однак на нормативному рівні саме поняття службових перевірок залишається не закріпленим. Існують тільки відносні положення, які зачіпають дане питання. Тому, ми вважаємо є доцільним прийняття спеціального відомчого акту, який би регулював порядок проведення службових щорічних перевірок в судах. До змісту даного акту необхідно віднести: 1) завдання службової перевірки; 2) підстави для її проведення; 3) порядок призначення службової перевірки; 4) організацію роботи органу, що проводить службову перевірку; 5) права та обов'язки працівників органу, призначеної для проведення службової перевірки; 6) права суддів, стосовно яких проводиться службова перевірка; 7) закріплення процедури та форми фіксування результатів службової перевірки.

Управлінська процедура, така як кваліфікаційна підготовка працівників суду відповідно зайнятим посадам, є дуже важливою у діяльності суду. Це проявляється в тому, що здійснення правосуддя можуть справляти лише такі судді, що мають належний рівень професійної підготовки.

До останнього виду управлінської процедури, застосування засобів заохочення та дисциплінарного стягнення у разі необхідності до відповідних осіб, що зазначена у нашій дисертації можна віднести застосування засобів заохочення та дисциплінарного стягнення у разі необхідності до відповідних осіб.

Відповідно до ст. 143 Кодексу законів про працю України до працівників можуть застосовуватись будь-які заохочення, що містяться в затверджених трудовими колективами правилах внутрішнього трудового розпорядку. Заохочення оголошуються наказом (розпорядженням) в урочистій обстановці й заносяться до трудових книжок працівників у відповідності з правилами їх ведення [9].

За сумлінне виконання суддею своїх обов'язків, тривалу та бездоганну працю та за інші позитивні досягнення по службі до судді може бути застосовані такі заохочення, як: оголошення подяки; преміювання; нагородження почесною грамотою. За особливі вислуги судді представляються до заохочення Державної судової адміністрації України та інших органів державної влади, місцевих органів виконавчої влади, державних нагород та присвоєння почесних звань. Заохочення також можуть бути як грошова винагорода в розмірі та порядку, що встановленим Кабінетом Міністрів України.

Перевага у наданні певних соціальних пільг та просування по службі залежить від сумлінного та ефективного виконання суддею своїх повноважень. Будь-які заохочення мають форму наказу голови суду та повинні бути доведені до відома судді, з приводу якого воно застосовується та внесено до трудової книжки.

Висновок. Резюмуючи вищевикладене зазначимо, що в судовій діяльності здійснюється багато управлінських процедур, що є позитивним аспектом. Проте їх основним недоліком є недостатнє правове регулювання (відсутність систематизації, відсутність правових норм, які регулювали б окремі управлінські процедури тощо). Пропонуємо провести роботу щодо створення спеціального правового акту, який законодавчо закріпить управлінську процедуру проходження служби у судах та передбачити у ньому положення щодо: прийняття на державну службу; стажування; оцінювання професійної діяльності працівників суду, проведення конкурсів на зайняття вакантних місць; проведення службових розслідувань; проходження професійної підготовки суддів та застосування заохочень та стягнень до них.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Школик А. М. Порівняльне адміністративне право : навч. посібник [для юридичних факультетів та міжнародних відносин] / Школик А. М. — Львів: ЗУКЦ, 2007. — 308 с.
2. Слепенков И.М. Основы теории социального управления : учеб. пособ. / И.М.Слепенков, Ю.П. Аверин.- М. : Высш.шк., 1990. - 320 с.
3. Про Порядок складення присяги судді особою, вперше призначеною на посаду професійного судді: Указ Президента України від 06.04.2011 № 380/2011 // Офіційний вісник Президента України. - 2011 р., № 11, стор. 8, стаття 577
4. Скоромоха Л. Питання запровадження стажування кандидатів на посади суддів в Україні та міжнародний досвід /Л. Скоромоха// Право України.- 2011.- № 3.- С. 267-277.
5. Тарасова Ю. М. Профессиональный психологический отбор кандидатов на должности федеральных судей : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 19.00.03 - психология труда, инженерная психология, эргономика / Ю. М. Тарасова - СПб., 2005. — 229 с.
6. Epstein L. Advice and Consent : The Politics of Judicial Appointments / Lee Epstein, Jeffrey A. Segal. — Oxford, 2007. — 192 p.
7. Про затвердження нової редакції Методичних рекомендацій щодо ведення обліку кадрів і кадрового діловодства в місцевих та апеляційних судах загальної юрисдикції: Наказ Державної судової Адміністрації України, від 20 березня 2007 року N 24. — [Електронний ресурс].- Режим доступу: <http://mk.court.gov.ua/tu15/informacii/60/>
8. Про затвердження Положення про формування кадрового резерву для державної служби: Постанова Кабінету міністрів України від 28.02.2001 № 199 // Офіційний вісник України. - 2001 р. — № 9. — стор. 259. — ст. 367.
9. Кодекс законів про працю: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. - [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>