

**КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

**КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

Кваліфікаційна наукова
праця на правах рукопису

БУРДЕЙНА ОЛЬГА ВАСИЛІВНА

Прим. № _____
УДК 342.56/.98-057.34(477)(043.3)

ДИСЕРТАЦІЯ

**АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВИЙ СТАТУС ДЕРЖАВНИХ
СЛУЖБОВЦІВ ОРГАНІВ СУДОВОЇ ВЛАДИ**

081 Право

08 Право

Подається на здобуття наукового ступеня доктора філософії
Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей,
результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело

_____ О.В. Бурдейна

Науковий керівник:

Стеценко Семен Григорович,
Доктор юридичних наук, професор,
Заслужений діяч науки і техніки України,
Член-кореспондент НАПрН України

Київ - 2023

АНОТАЦІЯ

Бурдейна О.В. «Адміністративно-правовий статус державних службовців органів судової влади». – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора філософії в галузі – 08 – Право за спеціальністю 081 – Право. – Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Міністерство освіти і науки України. – Київ, 2023.

Дисертацію присвячено комплексному дослідженню адміністративно - правового статусу державних службовців органів судової влади.

У дисертації запропоновано авторське визначення адміністративно-правового статусу державних службовців органів судової влади, під яким слід розуміти становище осіб, що обіймають визначені штатним розписом органу судової влади, посади державної служби, яке врегульоване нормами адміністративного права та характеризується низкою сталих та необхідних елементів (права, обов'язки, відповідальність, обмеження, заохочення), і головною метою реалізації якого є виконання ключових обов'язків в сфері забезпечення здійснення судочинства, а саме – надання населенню якісних судових послуг та ефективного забезпечення відправлення правосуддя.

Наведено авторську класифікацію законодавчо встановлених прав державних службовців органу судової влади на такі види: 1) особисті немайнові права; 2) службові права; 3) соціальні права; 4) трудові та громадянські права; 5) інформаційні права; 6) освітні права; 7) кар'єрні права; 8) права в сфері гарантій правового захисту.

Згруповано основні обов'язки державних службовців у такі види: 1) патріотичні обов'язки; 2) службово-правові обов'язки; 3) посадові обов'язки; 4) обов'язки в сфері запобігання корупції; 5) освітні обов'язки; 6) обов'язки в сфері інформації та охорони таємниці.

Проаналізовано, що правовий статус державних службовців органів судової влади регулюється, як законодавчими актами, в тому числі

процесуального права, так і підзаконними НПА – положеннями, інструкціями, порядками, постановами.

Окреслено, що прийняття на державну службу в органи судової влади характеризується тим, що процесу пропозиції судового органу у вигляді конкурсної процедури на зайняття вакантної посади державної служби чи оголошення про наявність такої вакансії відповідає акт волевиявлення особи, що виражається у погодженні на проходження такої процедури обіймання посади державної служби та за результатами визнання її переможцем – також і погодження на умови проходження державної служби у цьому державному органі.

Окреслено перелік стадій проходження державної служби до органу судової влади у період дії воєнного стану: розміщення оголошення про наявність вакантної посади державної служби; прийняття документів (заяв та особових карток) від кандидатів на посаду державної служби; видання наказу чи розпорядження про прийняття особи на посаду державного службовця; прийняття присяги державного службовця (у випадку вступу на посаду державної служби вперше); присвоєння відповідного рангу державного службовця в межах відповідної категорії посад.

На підставах військових реалій сьогодення обґрунтовано доцільність відновлення кадрового резерву, як можливості оперативного заповнення вакансій державної служби в суді.

Сформовано авторське бачення прав державних службовців органів судової влади України, під якими необхідно розуміти привілеї та гарантії, надані громадянам України державою, у зв'язку з набуттям цими особами статусу державного службовця, що регламентовані законодавчими та підзаконними НПА, та які спрямовані, як на забезпечення відправлення правосуддя та надання якісних судових послуг, так і на матеріальне, соціально-економічне забезпечення осіб через обіймання останніми посад державної служби у органі судової влади.

Запропоновано авторський перелік специфічних ознак, що характеризують права державних службовців органів судової влади України: 1) надаються виключно особі, яка є громадянином України; 2) надаються державою через регламентування в законодавчих та підзаконних НПА; 3) мають визначену спрямованість у вигляді забезпечення відправлення правосуддя та надання якісних судових послуг; 4) володіють гарантійною особливістю щодо захисту особи, яка займає посаду державної служби в органі судової влади у сфері матеріального та соціально-економічного забезпечення.

Наведено авторське тлумачення обов'язків державних службовців органів судової влади, як системоутворюючого списку необхідно вчинюваних дій та виконання завдань, що виникають у зв'язку з обійманням особою посади державної служби, передбачені у правових актах нормативно-правового, підзаконного і локального характеру, та покликані на якісне надання судових послуг їх споживачам.

Досліджено, що обмеження державних службовців органів судової влади - це є ті умови, фактори, що передбачені НПА та застосовуються до осіб, які претендують на обіймання посади державної служби в органі судової влади, чи займають таку посаду або займали її в минулому, спрямовані на підбір якісно-компетентного кадрового складу державних службовців в органах судової влади, а також реалізуються з метою недопущення привалювання в їх діяльності приватного інтересу над державним, нівелювання прав та свобод людини і громадянина, низьким рівнем якості надання судових послуг та, як наслідок, вчинення правопорушень.

Виокремлено функції обмежень державних службовців органів судової влади: коригуюча, превентивна, правоохоронна, кадрово-кваліфікаційна функція.

Запропоновано поділ обмежень державних службовців органів судової влади, в залежності від статусу особи, на яку ці обмеження поширюються:

дослужбові обмеження; державно-службові обмеження; постслужбові обмеження.

Охарактеризовано юридичну відповідальність державних службовців органів судової влади, як певне правове явище, яке виникає та реалізовується державою за умов неправомірної поведінки державного службовця, невиконання чи неналежне виконання ним своїх посадових обов'язків, недотримання обмежень, пов'язаних з проходженням державної служби в судовому органі та полягає у настанні негативних для державних службовців наслідків державного примусу із неодмінним застосуванням останніх.

Обґрунтовано, що поняття професійної відповідальності державних службовців органів судової влади є в певній мірі тотожним поняттю юридичної відповідальності, оскільки впливає, безпосередньо, якраз через обіймання особою посади державної служби в судовому органі. Водночас, доведено, не кожна юридична відповідальність державного службовця є професійною, але кожна професійна відповідальність особи, яка займає посаду державної служби є юридичною.

Визначено, що припинення державної служби в органах судової влади - це фактичне закінчення відносин державної служби на основі чітко визначених законом підстав, що виникли між судовим органом, з одного боку, та громадянами, з іншого боку, з моменту набуття останніми статусу державного службовця та продовжувалися протягом проходження ним служби.

Обґрунтовано можливість віднесення звільнення керівника апарату суду, у зв'язку з висловленням останньому недовіри зборами суддів, до підстав звільнення з ініціативи суб'єкта призначення через вчинення керівником апарату суду дисциплінарного проступку, який передбачає звільнення, оскільки неналежне виконання керівником обов'язків, може бути складовою дисциплінарного проступку, який надає право зборам суддів висловити недовіру, що тягне «автоматичне» звільнення державного службовця.

Окреслено позитивні моменти використання в Україні зарубіжного регулювання правового статусу державних службовців органів судової влади з імплементацією у вітчизняне законодавство.

Визначено, що апарат суду - це допоміжний орган суду, метою діяльності якого є ефективне забезпечення відправлення правосуддя, надання якісних судових послуг, до складу якого належать усі працівники, що виконують такі функції, правовий статус яких регулюється законодавством в сфері державної служби, про судоустрій і статус суддів та іншими законодавчими актами.

З'ясовано перелік проблематичних питань процедури звільнення керівника апарату суду через висловлення йому недовіри зборами суддів.

Запропоновано варіанти усунення правової прогалини щодо процедури звільнення керівника апарату суду через висловлення йому недовіри зборами суддів суду шляхом доповнення Типового положення про збори суддів окремим розділом щодо процедури висловлення недовіри керівнику апарату суду, де деталізовано та покроково описати цю процедуру.

Наведено перелік питань, які потребують законодавчого забезпечення правового статусу державних службовців органів судової влади та напрями їх вирішення в правовому руслі.

Ключові слова: судова влада, правовий статус, державна служба, публічна служба, державний службовець, публічний службовець, прийняття на державну службу, проходження державної служби, права і обов'язки державних службовців, професійна компетентність, обмеження державних службовців, юридична відповідальність, професійна відповідальність, припинення державної служби.

SUMMARY

Burdeina O.V. "Administrative - legal status of civil servants of judicial authorities". – Qualifying scientific work on manuscript rights.

Dissertation for obtaining the scientific degree of Doctor of Philosophy in the field - 08 - Law by specialty 081 - Law. – Kyiv National University named

after Taras Shevchenko, Ministry of Education and Science of Ukraine. - Kyiv, 2023.

The dissertation is devoted to a comprehensive study of the administrative and legal status of civil servants of judicial authorities.

The dissertation offers an author's definition of the administrative-legal status of civil servants of judicial authorities, which should be understood as the position of persons holding public service positions defined by the staff list of the judicial authority, which is regulated by the norms of administrative law and is characterized by a number of permanent and necessary elements (rights, duties, responsibilities, restrictions, incentives), and the main purpose of which is the fulfillment of key duties in the field of ensuring the implementation of justice, namely, providing the population with high-quality judicial services and effectively ensuring the administration of justice.

The author's classification of the legally established rights of civil servants of the judicial authority into the following types is given: 1) personal non-property rights; 2) service rights; 3) social rights; 4) labor and civil rights; 5) information rights; 6) educational rights; 7) career rights; 8) rights in the field of guarantees of legal protection.

The main duties of civil servants are grouped into the following types: 1) patriotic duties; 2) official – legal duties; 3) official duties; 4) responsibilities in the field of corruption prevention; 5) educational duties; 6) duties in the field of information and secrecy.

It has been analyzed that the legal status of civil servants of judicial authorities is regulated both by legislative acts, including procedural law, and by subordinate regulatory and legal acts - regulations, instructions, orders, resolutions.

It is outlined that admission to the civil service in judicial authorities is characterized by the fact that the process of the judicial body's proposal in the form of a competitive procedure for filling a vacant civil service position or the announcement of the availability of such a vacancy corresponds to an act of manifestation of the will of a person, which is expressed in the agreement to

undergo such a procedure for taking up a position civil service and upon the results of its recognition as a winner - as well as consent to the conditions of civil service in this state body.

The list of stages of civil service to the judicial authority during the period of martial law is outlined: posting of an announcement about the availability of a vacant civil service position; acceptance of documents (applications and identity cards) from candidates for civil service positions; issuance of an order or decree on the acceptance of a person to the position of a civil servant; taking the oath of a civil servant (in the case of entering a civil service position for the first time); assignment of the corresponding rank of a civil servant within the corresponding category of positions.

On the basis of today's military realities, the expediency of restoring the personnel reserve, as a possibility of quickly filling civil service vacancies in the court, is substantiated.

The author's vision of the rights of civil servants of the judicial authorities of Ukraine has been formed, which should be understood as the privileges and guarantees granted to citizens of Ukraine by the state in connection with the acquisition by these persons of the status of civil servants, which are regulated by legislative and by-law regulatory and legal acts, and which are aimed at both for the provision of justice and the provision of high-quality court services, and for the material, social and economic support of individuals due to the latter's holding of public service positions in the judiciary.

The author's list of specific features characterizing the rights of civil servants of the judicial authorities of Ukraine is proposed: 1) they are granted exclusively to a person who is a citizen of Ukraine; 2) provided by the state through regulation in legislative and by-law normative legal acts; 3) have a specific orientation in the form of ensuring the administration of justice and providing quality court services; 4) have a guarantee feature regarding the protection of a person who holds a public service position in a judicial authority in the field of material and socio-economic security.

The author's interpretation of the duties of civil servants of judicial authorities is given, as a system-forming list of necessary actions and tasks that arise in connection with a person holding a public service position, provided for in legal acts of a normative, legal, by-law and local nature, and called on quality provision of court services to their consumers.

It has been investigated that the limitations of civil servants of judicial authorities are those conditions, factors provided for by regulatory and legal acts and applied to persons who claim to hold a civil service position in a judicial authority, or hold such a position or have held it in the past, are aimed at the selection of qualitatively competent personnel of civil servants in judicial authorities, and are also implemented with the aim of preventing private interest from overriding the state interest in their activities and, as a result, from committing offenses.

The function of limitations of civil servants of judicial authorities is singled out: corrective, preventive, law enforcement, personnel - qualification function.

It is proposed to divide the restrictions of civil servants of judicial authorities, depending on the status of the person to whom these restrictions apply: pre-service restrictions; state - official restrictions; post-service restrictions.

The legal responsibility of civil servants of judicial authorities is characterized as a certain legal phenomenon that arises and is implemented by the state under the conditions of misconduct of a civil servant, non-performance or improper performance of his official duties, non-observance of restrictions related to public service in a judicial body and consists in the onset of negative consequences of state coercion for civil servants with the inevitable application of the latter.

It is substantiated that the concept of professional responsibility of civil servants of judicial authorities is to a certain extent identical to the concept of legal responsibility, as it arises, directly, just because a person holds a public service position in a judicial body. At the same time, it has been proven that not every

legal responsibility of a civil servant is professional, but every professional responsibility of a person holding a public service position is legal..

It was determined that the termination of civil service in judicial authorities is the actual termination of civil service relations on the basis of grounds clearly defined by law, which arose between the judicial body, on the one hand, and citizens, on the other hand, from the moment the latter acquired the status of a civil servant and continued during his service.

The possibility of attributing the dismissal of the head of the court staff, in connection with the expression of no confidence in the latter by the assembly of judges, to the grounds for dismissal at the initiative of the subject of appointment due to the commission of a disciplinary offense by the head of the court staff, which entails dismissal, since the improper performance of duties by the head of the court, can be substantiated a component of a disciplinary offense, which gives the right to a meeting of judges to express no confidence, which entails the "automatic" dismissal of a civil servant.

The positive aspects of the use in Ukraine of the foreign regulation of the legal status of the civil servant of the court with its implementation into domestic legislation are outlined.

It was determined that the court apparatus is an auxiliary body of the court, the purpose of which is to effectively ensure the administration of justice, the provision of high-quality court services, which includes all employees performing such functions, whose legal status is regulated by legislation in the field of public service, on the judiciary and the status of judges and other legislative acts.

The possibility of attributing the dismissal of the head of the court staff, in connection with the expression of no confidence in the latter by the assembly of judges, to the grounds for dismissal at the initiative of the subject of appointment due to the commission of a disciplinary offense by the head of the court staff, which entails dismissal, since the improper performance of duties by the head of the court, can be substantiated a component of a disciplinary offense, which gives

the right to a meeting of judges to express no confidence, which entails the "automatic" dismissal of a civil servant.

The positive aspects of the use in Ukraine of foreign regulation of the legal status of civil servants of judicial authorities with implementation into domestic legislation are outlined.

It was determined that the court apparatus is an auxiliary body of the court, the purpose of which is to effectively ensure the administration of justice, the provision of high-quality court services, which includes all employees performing such functions, whose legal status is regulated by legislation in the field of public service, on the judiciary and the status of judges and other legislative acts.

The positive aspects of the use in Ukraine of foreign regulation of the legal status of civil servants of judicial authorities with implementation into domestic legislation are outlined.

It was determined that the court apparatus is an auxiliary body of the court, the purpose of which is to effectively ensure the administration of justice, the provision of high-quality court services, which includes all employees performing such functions, whose legal status is regulated by legislation in the field of public service, on the judiciary and the status of judges and other legislative acts.

The list of problematic issues of the procedure for the dismissal of the head of the court staff due to the expression of no confidence in him by the assembly of judges has been clarified.

Options for eliminating the legal gap regarding the procedure for dismissing the head of the court staff due to the expression of no confidence in him by the meeting of court judges are proposed by supplementing the Model Regulation on the meeting of judges with a separate section on the procedure for expressing no confidence in the head of the court staff, which describes this procedure in detail and step by step.

A list of issues that require legislative provision of the legal status of civil servants of judicial authorities and directions for their legal solution is given.

The list of problematic issues of the procedure for the dismissal of the head of the court staff due to the expression of no confidence in him by the assembly of judges has been clarified.

Options for eliminating the legal gap regarding the procedure for dismissing the head of the court staff due to the expression of no confidence in him by the meeting of court judges are proposed by supplementing the Model Regulation on the meeting of judges with a separate section on the procedure for expressing no confidence in the head of the court staff, which describes this procedure in detail and step by step.

A list of issues that require legislative provision of the legal status of civil servants of judicial authorities and directions for their legal solution is given.

Key words: judicial power, legal status, civil service, public service, civil servant, admission to civil service, completion of civil service, rights and duties of civil servants, professional competence, limitations of civil servants, legal responsibility, professional responsibility, termination of civil service services.

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Наукові праці, в яких опубліковано основні результати дисертації:

1. Бурдейна О. Проблематика питання щодо звільнення з державної служби керівника апарату суду. Публічне право. 2021. № 2. С. 50 – 60.
2. Бурдейна О. Удосконалення адміністративно-правового регулювання статусу державних службовців органів судової влади України. Юридичний науковий електронний журнал. 2022. № 8. С. 252 – 255.
3. Бурдейна О. Проблемні питання прийняття на державну службу в органи судової влади України в умовах воєнного стану. Юридичний науковий електронний журнал. 2023. № 2. С. 306 – 310.

4. Бурдейна О. Погляд на правовий статус державного службовця органів судової влади крізь призму європейського законодавства. Актуальні проблеми держави і права. 2023. № 97. С. 22 – 27.

Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

5. Бурдейна О. Висловлення недовіри керівнику апарату суду як підстава припинення державної служби. Запорізькі правові читання: матеріали Щорічної міжнародної науково-практичної конференції, м. Запоріжжя, 19–20 травня 2020 року / за заг. ред. Т.О. Коломоєць. Запоріжжя: ЗНУ, 2020. 428 с.

6. Бурдейна О. Характеристика окремих передумов набуття статусу державного службовця в органах судової влади. Україна 2030: публічне управління для сталого розвитку : матеріали щоріч. міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 2020 р.) : у 3 т. / за заг. ред. А. П. Савкова, М. М. Білинської, О. М. Петроє. Київ : НАДУ, 2020. Т. 3. 284 с.

7. Бурдейна О. Правове регулювання обмежень перебування на державній службі в органах судової влади за віковим критерієм. Модернізація професійної підготовки державних службовців в умовах глобальних викликів та сучасних змін в суспільстві : зб. тез міжнар. круглого столу, Україна–Литовська Республіка, 08 лип. 2021 р., м. Київ / редкол. : Ольга Андрєєва, Ірина Криворучко, Наталія Ларіна ; за заг. ред. Лариси Комахи. Київ : Навч.-наук. ін-т публ. упр. та держ. служби Київ. нац. ун-ту імені Тараса Шевченка, 2021. 176 с.

8. Бурдейна О. До питання кодифікації законодавства про державну службу в аспекті правового регулювання державної служби в судових органах. Інновації в науці: нові підходи та актуальні дослідження. Матеріали науково – практичної конференції. (м.Ужгород, 23-24 вересня 2022 р.) – Одеса: Видавництво «Молодий вчений», 2022. – 116 с.

9. Бурдейна О. До питання реалізації права вступу на державну службу в судових органах в умовах воєнного стану. Гарантії та забезпечення прав людини в Україні: становлення, розвиток та перспективи: зб. тез допов. та

повідомл. за матер. круглого столу, присв. Міжнародн. дню прав люд. (04 грудн. 2022 р., м. Харків. – Харків: НЮУ ім. Я. Мудрого, 2022. – 146 с.

10. Бурдейна О. Щодо питання судового адміністрування в США: досвід для державної служби України. Юридичні науки: проблеми та перспективи : матеріали міжнародної науково-практичної конференції, м. Запоріжжя, 24–25 лютого 2023 р. – Львів – Торунь : Liha-Press, 2023. – 300 с.

11. Бурдейна О. Щодо підстав відповідальності судового розпорядника як державного службовця органу судової влади. Шевченківська весна – 2023: публічне управління та державна служба : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. студентів, аспірантів та молодих вчених (Київ, 29 берез. 2023 р.) / за заг. ред. Л. Г. Комахи. Київ : ННІ ПУДС КНУ, 2023. 340 с.

ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ	17
ВСТУП.....	18
РОЗДІЛ 1. АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВИЙ СТАТУС ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ОРГАНІВ СУДОВОЇ ВЛАДИ В УКРАЇНІ: ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ.....	29
1.1. Адміністративно-правовий статус державних службовців органів судової влади як об'єкт наукового дослідження.....	29
1.2. Поняття та зміст адміністративно-правового статусу державних службовців органів судової влади в Україні	39
1.3. Правове регулювання адміністративно-правового статусу державних службовців органів судової влади.....	52
Висновки до розділу 1	62
РОЗДІЛ 2. АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВИЙ СТАТУС ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ОРГАНІВ СУДОВОЇ ВЛАДИ В УКРАЇНІ: ОРГАНІЗАЦІЙНИЙ ТА ПРАКТИЧНИЙ АСПЕКТ.....	65
2.1. Прийняття на державну службу, як момент набуття правового статусу державного службовця органів судової влади	65
2.2. Права та обов'язки державних службовців органів судової влади як складова їх правового статусу.....	86
2.3. Обмеження при проходженні державної служби в органах судової влади	116
2.4. Особливості професійної відповідальності державних службовців органів судової влади.....	131
2.5. Юридичні підстави припинення державної служби в судових органах.....	141
Висновки до розділу 2	151

РОЗДІЛ 3. ОСНОВНІ ТЕНДЕНЦІЇ ВДОСКОНАЛЕННЯ АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВОГО СТАТУСУ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ОРГАНІВ СУДОВОЇ ВЛАДИ	154
3.1. Аналіз адміністративно-правового статусу державних службовців органів судової влади на основі зарубіжного досвіду та напрями його запозичення для України	154
3.2. Тенденції розвитку законодавчого забезпечення правового статусу державних службовців органів судової влади.....	175
Висновки до розділу 3	197
ВИСНОВКИ	200
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	206
ДОДАТКИ	233

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ

ЗУ – Закон України

НПА – нормативно-правовий акт

КМУ – Кабінет Міністрів України

ВРУ – Верховна Рада України

ВРП – Вища рада правосуддя

ВККС – Вища кваліфікаційна комісія суддів

ДСА – Державна судова адміністрація

НАДС – Національне агентство України з питань державної служби

РСУ – Рада суддів України

НШСУ – Національна школа суддів України

ПВСР – Правила внутрішнього службового розпорядку

ВСТУП

Обґрунтування теми дослідження. Підвищення довіри до судової влади в Україні було і є одним із пріоритетних завдань кожної із започаткованих державою реформ у системі правосуддя.

Результати соціологічних опитувань останніх років показали те, що цей рівень довіри до судової влади опинився на критично низькій позначці. Випадки неприпустимої поведінки суддів, що порочать звання судді та нівелюють авторитет правосуддя, випадки корупційних зловживань представниками судової влади – всі ці факти є результатом такого високого рівня недовіри населення до судової влади.

До цих проблем також додається і нечіткість нормативно-правового регулювання статусу тих осіб, які не обіймають посаду судді, але виконують не менш важливу роль у забезпеченні відправлення правосуддя, а саме – державних службовців органів судової влади.

Так, зокрема, у сфері судоустрою зберігається «нездорова» стабільність нормативно-правового регулювання щодо питань проходження державної служби в органах судової влади, в той час, як законодавство про державну службу вирізняється особливою гнучкістю до новітніх викликів сьогодення.

Про вищезначену гнучкість щодо покращення спроможності державної служби загалом, як правового інституту, підвищення її престижу та авторитету свідчать наступні кроки: створення Вищої школи публічного управління, запровадження можливості вивчення державними службовцями та удосконалення рівня володіння англійською мовою, затвердження Каталогу типових посад державної служби, проектування зміни підходу до системи оплати праці державних службовців, підвищення обізнаності останніх про інститути права та державної служби країн Європейського Співтовариства тощо.

Водночас, щодо системи правосуддя, то яскравим прикладом наслідків несвоєчасного оновлення законодавства про державну службу у сфері

судоустрою, а частіше за все – його відсутності, стала неможливість своєчасного заповнення великої кількості вакантних посад державних службовців в органах судової влади, що з'явилася після початку російського вторгнення.

Ще однією причиною масового відтоку кваліфікованих кадрів державної служби в системі судоустрою стала низька заробітна плата, розмір якої не зазнавав підвищення вже декілька років поспіль.

Неможливість держави гарантувати повноцінний соціальний захист вітчизняних державних службовців в системі судоустрою став ще одним болісним моментом у напрямку до руйнації ефективності інституту державної служби в системі правосуддя, законодавча особливість якої утвердилася відносно недавно – у 2016 році, з набранням чинності нового Закону України «Про державну службу».

Відтак, проблема ефективної реалізації державним службовцем в органах судової влади своїх прав та обов'язків, якісного покращення останнім свого правового статусу, дієва імплементація норм європейського законодавства в сфері державної служби в системі правосуддя, останніми роками набули особливої гостроти та актуальності.

Теоретичну базу дисертаційного дослідження становлять наукові праці вітчизняних вчених В.Б. Авер'янова, І.П. Адамської, О.І. Бедного, Ю.П. Битяка, В.В. Васильківської, Р.З. Голобутовського, С.Д. Дубенко, Я.С. Золотарьової, М.І. Іншина, М.М. Клемпарського, Ю.В. Ковбасюка, В.В. Копейчикова, Н.М. Корчак, Р.О. Куйбіди, О.В. Литвина, О.Є. Луценко, А.М. Макаровець, П.О. Недбайла, О.М. Пасенюка, О.В. Петришина, О.С. Продаєвича, П.М. Рабіновича, А.П. Рачинського, О.І. Самарця, І.Л. Самсіна, С.Г. Стеценка, А.А. Стрижака, А.В. Шевченко, Ю.С. Шемшученка, П.Ю. Шпенової, С.Г. Штогуна, М.С. Шума, Х.П. Ярмакі.

Нормативною основою дослідження є Конституція України, Кодекс адміністративного судочинства України, Закон України «Про державну службу», Закон України «Про судоустрій і статус суддів», інші закони та

підзаконні НПА, міжнародні правові акти, що регламентують адміністративно-правовий статус державних службовців органів судової влади.

Емпіричну базу дослідження складають результати звітів НАДС, Національної школи суддів України, Ради суддів України, судова практика Касаційного адміністративного суду у складі Верховного Суду.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.

Дисертацію виконано в межах науково-дослідної роботи кафедри державознавства і права Національної академії державного управління при Президентові України за темою: “Удосконалення організаційного та правового механізмів взаємовідносин органів місцевого самоврядування з підприємствами, установами, організаціями” (0119U101448, 25.11.2020 і 15.03.2021) комплексного наукового проекту Національної академії державного управління при Президентові України “Державне управління та місцеве самоврядування”.

Мета і завдання дослідження. *Мета дисертаційного дослідження* полягає в тому, щоб за результатами ґрунтовного та ретельного аналізу теоретичних і наукових надбань, міжнародних та вітчизняних норм права, визначити сутність та особливості адміністративно-правового статусу державних службовців органів судової влади з характеристикою усіх його елементів задля вдосконалення правового регулювання даного статусу з можливістю імплементації результатів дослідження як у чинні норми законодавчих актів у сфері судоустрою, так і в подальшому у нові НПА в галузі судочинства.

Для досягнення вищезазначеної мети необхідно вирішити такі завдання:

- здійснити аналіз вітчизняних наукових пошуків щодо питання адміністративно-правового статусу державних службовців органів судової влади;

- сформулювати визначення поняття «адміністративно-правового статусу державних службовців органів судової влади»;
- проаналізувати адміністративно-правове регулювання статусу осіб, що обіймають посади державної служби в органах судової влади;
- дослідити етап прийняття на державну службу, як моменту набуття статусу державного службовця органів судової влади;
- охарактеризувати права та обов'язки державних службовців органів судової влади, як елементів їх правового статусу із детальною характеристикою кожного з них;
- з'ясувати перелік обмежень при проходженні державної служби в органах судової влади;
- розкрити специфіку професійної відповідальності державних службовців органів судової влади;
- виокремити підстави припинення державної служби в органах судової влади;
- узагальнити зарубіжні практики адміністративно-правового статусу державних службовців органів судової влади;
- окреслити напрями законодавчого забезпечення та удосконалення правового становища посадових осіб державної служби в суді.

Об'єктом дослідження є суспільні відносини, що виникають при набутті особами статусу державних службовців в органах судової влади та тривають до її припинення.

Предметом дослідження є адміністративно-правовий статус державних службовців органів судової влади.

Методи дослідження. До методологічної основи дослідження належать і загальні, і спеціальні методи наукового емпіризму. Застосування методу *узагальнення* стало в нагоді при формуванні комплексного уявлення про стан наукових доробків про статус державних службовців органів судової влади (підрозділ 1.1. розділу 1). *Логіко-семантичний метод*, а також

метод сходження від абстрактного до конкретного став в нагоді при формуванні етимології термінів «адміністративно-правовий статус державних службовців органів судової влади» та кожного з його елементів у цій роботі (розділи 1,2). *Формально - логічний метод* дозволив дослідити зміст та сутність норм чинного законодавства, що регулюють адміністративно - правовий статус державних службовців органів судової влади (підрозділ 1.3. розділу 1). Застосування *методу структурного аналізу* дало змогу розглянути статус державного службовця як структуру та набір обов'язкових елементів (розділ 2). *Порівняльно-правовий метод* застосований при написанні цього дослідження для виявлення спільних та відмінних рис інституту державної служби в органах судової влади в Україні і закордоном (підрозділ 3.1. розділу 3). *Метод прогнозування та метод моделювання* дав змогу чітко визначити напрями правового забезпечення статусу державних службовців органів судової влади (підрозділ 3.2. розділу 3).

Наукова новизна отриманих результатів полягає в тому, що це наукове дослідження є одним із перших в українській правовій науці спеціальних комплексних досліджень адміністративно-правового статусу державних службовців в органах судової влади.

Уперше:

- визначено специфічні ознаки, що характеризують права державних службовців органів судової влади України: 1) надаються виключно особі, яка є громадянином України – адже вимога до громадянства є визначальною умовою для обіймання будь-якої посади державної служби; 2) надаються державою через регламентування в законодавчих та підзаконних НПА; 3) мають визначену спрямованість у вигляді забезпечення відправлення правосуддя та надання якісних судових послуг; 4) володіють гарантійною особливістю щодо захисту особи, яка займає посаду державної служби в органі судової влади у сфері матеріального та соціально-економічного забезпечення;

- обґрунтовано проведення класифікації функцій обмежень державних службовців органів судової влади за критерієм спрямованості впливу: 1) *корегуюча функція* – обмеження можливі лише шляхом корегування та зміни моделі поведінки державного службовця; 2) *превентивна функція* - застосування обмежень спрямовані на недопущення вчинення державним службовцем правопорушень в майбутньому; 3) *правоохоронна функція* – обмеження застосовуються виключно правомірними способами та з метою дотримання принципу верховенства права; 4) *кадрово - кваліфікаційна функція* – обмеження щодо освіти, віку та стажу спрямовані на підбір якісно-компетентного кадрового складу державних службовців;

- досліджено проблемні питання процедури звільнення керівника апарату суду через висловлення йому недовіри зборами суддів, а саме: деталізації підстав висловлення недовіри; критеріїв, за якими збори суддів оцінюють роботу керівника апарату; регламентації процедури звітування керівника апарату; вимог щодо оформлення Звіту; правового оформлення процедури голосування суддів щодо висловлення недовіри керівнику апарату суду; тривалості часу, протягом якого це питання неможливо ініціювати (у випадку коли за результатами голосування не назбиралася необхідна кількість голосів для висловлення недовіри керівнику апарату суду), наявності в голови суду, як посадової особи суду, в повноваженнях якого є можливість надання погодження на призначення керівника апарату суду, права вирішального голосу при рівній кількості голосів суддів в голосуванні щодо висловлення недовіри; вимоги щодо обов'язковості мотивування та обґрунтування у рішенні зборів суддів підстав висловлення недовіри керівнику апарату;

- запропоновано етапи визначення рівня професійної компетентності державних службовців, працевлаштованих на період тимчасово відсутнього працівника, в умовах, коли конкурсна процедура не проводиться, зокрема, в умовах ситуацій надзвичайного характеру, введення

в країні воєнного стану, як умови зарахування в кадровий резерв: 1) попередній аналіз особових справ цих службовців; 2) отримання рекомендацій від керівників останніх місць роботи службовців; 3) вивчення результатів службової діяльності; 4) попередня оцінка якості виконання державними службовцями своїх посадових обов'язків; 5) врахування висновків, отриманих за результатами оцінювання службової діяльності за попередні роки; б) опитування колег, а також співбесіда із цими держслужбовцями.

Удосконалено положення щодо:

- доктринальних трактувань правових термінів в сфері державної служби в органах судової влади в авторському розумінні:

а) «адміністративно-правовий статус державних службовців органів судової влади», під яким автор розуміє становище осіб, що обіймають визначені штатним розписом органу судової влади, посади державної служби, яке врегульоване нормами адміністративного права та характеризується низкою сталих та необхідних елементів (права, обов'язки, відповідальність, обмеження, заохочення), і головною метою реалізації якого є виконання ключових обов'язків в сфері забезпечення здійснення судочинства, а саме – надання населенню якісних судових послуг та ефективне забезпечення відправлення правосуддя;

б) «права державних службовців органів судової влади України» – привілеї та гарантії, надані громадянам України державою, у зв'язку з набуттям цими особами статусу державних службовців, що регламентовані законодавчими та підзаконними НПА, та які спрямовані, як на забезпечення відправлення правосуддя та надання якісних судових послуг, так і на матеріальне, соціально-економічне забезпечення осіб через обіймання останніми посад державної служби у органах судової влади;

в) «обмеження державних службовців органів судової влади» - це є ті умови, фактори, що передбачені НПА та застосовуються до осіб, які претендують на обіймання посади державної служби в органі судової влади,

чи займають таку посаду або займали її в минулому, спрямовані на підбір якісно-компетентного кадрового складу державних службовців в органах судової влади, а також реалізуються з метою недопущення привілеювання в їх діяльності приватного інтересу над державним, нівелювання прав та свобод людини і громадянина, низьким рівнем якості надання судових послуг та, як наслідок, вчинення правопорушень;

г) *«юридична відповідальність державних службовців органів судової влади»* - це певне правове явище, яке виникає та реалізовується державою за умов неправомірної поведінки державних службовців, невиконання чи неналежне виконання ними своїх посадових обов'язків, недотримання обмежень, пов'язаних з проходженням державної служби та полягає у настанні негативних для державних службовців наслідків державного примусу із неодмінним застосуванням останніх;

д) *«припинення державної служби в органах судової влади»* - це фактичне закінчення відносин державної служби на основі чітко визначених законом підстав, що виникли між судовим органом, з одного боку, та громадянином, з іншого боку, з моменту набуття останнім статусу державного службовця та продовжувалися протягом проходження ним служби;

е) *«апарат суду»* – це допоміжний орган суду, метою діяльності якого є ефективне забезпечення відправлення правосуддя, надання якісних судових послуг, до складу якого належать усі працівники, що виконують такі функції, правовий статус яких регулюється законодавством в сфері державної служби, про судоустрій і статус суддів та іншими законодавчими актами;

- співвідношення понять «вступ на державну службу» та «прийняття на державну службу» в органах судової влади, як позначення початкового відліку обіймання переможцем конкурсу на зайняття вакантної посади державної служби в органах судової влади цієї посади;

- нормативного закріплення вимоги стосовно моніторингу та оцінювання якості проведеного для державних службовців органів судової

влади професійного навчання (як це встановлено для закладів освіти, що здійснюють професійне навчання державних службовців) із чітким механізмом такої оцінки та відповідними критеріями для Національної школи суддів України, як державної установи із спеціальним статусом у системі правосуддя, законодавчо встановленим обов'язком якої є підготовка працівників апаратів судів та підвищення рівня їх кваліфікації;

- класифікації вимог, які висуваються до кандидатів на вакантні посади державної служби в органи судової влади, на 2 групи шляхом авторського їх формулювання: 1) *некваліфікаційні* - ті, які поширюються на всіх, без винятку кандидатів на вакантну посаду державної служби органів судової влади та які не містять в собі вимоги освітньо-професійного рівня (вік, громадянство, володіння державною мовою); 2) *професійно - посадові* – ті, що закладені в основу вимог до конкретної посади державної служби органів судової влади (стаж роботи загалом та/або на конкретного рівня посадах, вимога до освітньо-кваліфікаційного рівня вищої освіти, вимога до знань конкретних НПА, відповідний рівень володіння іноземною мовою, а також вимоги психолого-особистісного характеру).

- включення до Стратегії розвитку системи правосуддя напрямів щодо покращення регулювання соціально-побутового забезпечення діяльності державних службовців органів судової влади, зокрема, практичної імплементації норм ЗУ №889-VIII

- щодо забезпечення цієї категорії осіб службовим житлом, шляхом прискорення прийняття КМУ постанови про порядок надання такого виду житла.

Набули подальшого розвитку положення щодо:

- необхідності встановлення вимог щодо наявності у кандидата на посаду керівника апарату суду вищої освіти в галузі публічного управління чи відповідного напрямку освітньої програми в університетах за спеціальністю «Судове адміністрування» (яку в подальшому також ввести у вищих навчальних закладах), оскільки специфіка посадових обов'язків за

даною посадою вимагає наявності знань управлінського характеру. Окрім того, це сприятиме підготовці управлінців вищого рівня для судових органів, ефективному виконанню обов'язків осіб, що перебувають на посадах керівників апаратів (судових адміністраторів), а також позитивно впливатиме на продуктивність роботи суду в частині відправлення правосуддя та надання населенню якісних судових послуг.

- внесення змін до форми оцінювання державних службовців результатів їх діяльності, включивши дані щорічної процедури оцінювання ефективності роботи суду (метод Карток громадянського звітування), що стосуються конкретного державного службовця, як додаткового критерію зовнішньої оцінки виконання державним службовцем суду своїх завдань;

- закріплення в законодавчому порядку регулювання розміру посадових окладів державних службовців органів судової влади шляхом можливості визначення їх розмірів виключно законодавством про судоустрій і статус суддів, зафіксувавши його у процентному співвідношенні від посадового окладу судді відповідного суду та забезпечивши неможливості зміни розміру цих окладів підзаконними НПА чи іншими НПА, окрім Закону України «Про судоустрій і статус суддів»;

- прийняття Закону України «Про апарат суду», в якому буде визначено дефініцію «апарату суду», його місії та завдання; наведено структуру суду в розрізі кожної з юрисдикцій; закріплено перелік посад працівників апарату суду, та які з них будуть належати до посад державної служби, порядок їх заміщення із деталізацією прав та обов'язків за кожною із посад (з врахуванням повноважень, що передбачені процесуальним законодавством); регламентовано систему оплати праці та встановлення кожної із складових заробітної плати; встановлено перелік заохочень дисциплінарних проступків, а також підстави притягнення до дисциплінарної відповідальності; закріплено деталізовані умови соціально-побутового забезпечення, визначено перелік підстав для звільнення працівників апарату.

Апробація результатів дисертації. Автором було здійснено доповіді про основні результати, висновки і пропозиції на таких міжнародних науково-практичних конференціях та круглих столах: щорічна міжнародна науково-практична конференція «Запорізькі правові читання» (Запоріжжя, ЗНУ, 19-20 травня 2020 р.); щорічна міжнародна науково-практична конференція «Україна 2030: публічне управління для сталого розвитку» (Київ, НАДУ, 26-30 жовтня 2020 р.); міжнародний круглий стіл. Модернізація професійної підготовки державних службовців в умовах глобальних викликів та сучасних змін в суспільстві (м. Київ, Навч.-наук. ін-т публ. упр. та держ. служби Київ. нац. ун-ту імені Тараса Шевченка, 08 липня 2021 р.); Науково-практична конференція «Інновації в науці: нові підходи та актуальні дослідження» (Ужгород, 23-24 вересня 2022 р.); Круглий стіл. Гарантії та забезпечення прав людини в Україні: становлення, розвиток та перспективи (м. Харків, Національна юридична академія ім. Ярослава Мудрого, 04 грудня 2022 р.); Міжнародна науково - практична конференція "Юридичні науки: проблеми та перспективи" (м. Запоріжжя, Класичний приватний університет, 24-25 лютого 2023 р.), Всеукраїнська науково-практична конференція студентів, аспірантів та молодих вчених «Шевченківська весна – 2023: публічне управління та державна служба» (Київ, 29 берез. 2023 р.)

Структура та обсяг дисертації зумовлена метою та завданнями дослідження й складається зі вступу, трьох розділів, що містять десять підрозділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Загальний обсяг дисертації складає 235 сторінок, з них основного тексту – 188 сторінок, список використаних джерел з 221 найменування – 27 сторінок та додатків на 3 сторінках.

РОЗДІЛ 1. АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВИЙ СТАТУС ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ОРГАНІВ СУДОВОЇ ВЛАДИ В УКРАЇНІ: ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ

1.1. Адміністративно-правовий статус державних службовців органів судової влади як об'єкт наукового дослідження

Інститут державної служби та статус його носія завжди був затребуваним у наукових пошуках дослідників. Зміна законодавчих актів в сфері державної служби слугувала постійним каталізатором щораз нових наукових досліджень.

Розвиток матеріально-правових норм в сфері відносин державної служби та їх ефективна імплементація в законодавчі та підзаконні НПА неможливі без узагальнення наукових доробків у цій сфері, їх ґрунтовного аналізу з подальшим втіленням у норми права.

Беззаперечно, наукове дослідження тематики державної служби сягає своїх витоків задовго до проголошення незалежності України. Однак саме з постановленням нашої держави, як суверенної та демократичної, інститут державної служби розпочинає свій активний розвиток та становлення.

Водночас відразу після 24 серпня 1991 року інститут державної служби не виник водночас, як такий в законодавчих актах, і тому в практичному використанні попервах було законодавство та наукові надбання радянського періоду. Тому справедливим, на нашу думку, є зауваження Ю.П. Битяка, що після проголошення незалежності Україною адміністративно-правовою наукою не було зроблено комплексного дослідження проблем державної служби та запропоновано на практиці суттєвих теоретичних концептуальних положень щодо правового регулювання державно-службових відносин, які б відповідали програмним політичним завданням і конституційним вимогам щодо створення законодавства про державну службу в напрямі визнання головним обов'язком держави забезпечення пріоритетів прав і свобод людини і громадянина [1, с.4, 37].

До слова, лише в 1993 році, а саме – 16 грудня було прийнято Закон України «Про державну службу», який офіційно закріпив особливий правовий статус державних службовців, як осіб, уповноважених на виконання функцій держави [2].

Як влучно зауважує А.Б. Грищук, попри те, що цей закон був зовсім недосконалим, його значущість виявилася в інституалізації в Україні державної служби, що є, в свою чергу, важливим етапом державотворення. Проте й надалі доволі проблемним поставало питання розмежування приватних і публічних інтересів, відокремлення влади від бізнесу, а політичної діяльності від державної служби [3, с.18].

Погоджуючись з оцінкою науковця щодо не ідеальності Закону України «Про державну службу» 1993 року, водночас наголошуємо, що місією цього законодавчого акту став сам факт легальної появи утвердження інституту державної служби, як такого, зміна векторності та вертикальності державної влади, пов'язана з припиненням функціонування радянської планово-економічно-тоталітарної моделі державно-суспільних відносин.

Відтак, твердження А.Б. Грищука щодо недосконалості Закону 1993 року з причин, зокрема, відсутності розмежування політичних посад від посад державної служби, на нашу думку, не повинно нівелювати саму цінність цього НПА, який був прийнятий на початку існування України, як незалежної, суверенної держави, та заклав підвалини становлення інституту державної служби.

Варто звернути увагу, що видатний науковець, про якого ми згадували вище, Ю.П. Битяк ще в 2005 році зазначав, що в системі посад державної служби доцільно: по перше, виділити посади політичні, адміністративні, патронатні; по друге, адміністративні посади поділити на цивільні і мілітаризовані; по третє, визначити чотири категорії адміністративних посад (умовно «А», «В», «С», «D»), зберігши, як критерій, крім рівня освіти, місце посади в структурі державного органу. Кількість рангів може встановлюватися до п'яти на кожній посаді [1, с.272].

Частина наукових пропозицій щодо удосконалення законодавства про державну службу, а саме – щодо розмежування політичних, патронатних посад, а також обмеженість посад державної служби декількома категоріями, знайшла своє відображення через 10 років у однойменному законодавчому акті – Законі України «Про державну службу» № 889-VIII від 10.12.2015 (далі – ЗУ № 889-VIII) [4].

Тобто, варто звернути увагу, що результати наукових пошуків та досліджень слугують поштовхом до еволюційного розвитку інституту державної служби на шляху до європейської її моделі.

Відтак, слушним є висновок О.Ю. Дрозда, що саме початок ХХ сторіччя є тим періодом, коли наукове-теоретичне підґрунтя функціонування інституту державної служби отримало свій новий виток. Адже, саме в цей час спостерігається максимальна активізація наукових пошуків, присвячених дослідженню різноманітних аспектів становлення та розвитку державної служби в Україні, проходження державної служби, статусу державних службовців, правового регулювання їх праці тощо [5, с.24].

Питання адміністративно-правових характеристик статусу службовців у сфері державної служби деталізуються у працях науковців із загальної теорії держави і права, зокрема: В.В. Копейчикова, П.О. Недбайла, О.В. Петришина, П.М. Рабіновича. Деякі статусні характеристики службовця розкриті у працях таких титулованих науковців, як В.Б. Авер'янова, Ю.В. Ковбасюка, С.Д. Дубенко та інших.

Водночас, варто підкреслити, що дослідженню в наукових колах приділялися увага лише окремим аспектам правового регулювання статусу державного службовця, зокрема: право на державну службу (І.І. Задоя), судовий захист права на державну службу (М.І. Цуркан), право на службову кар'єру (Л.Р. Біла-Тіунова), оцінювання діяльності державного службовця (Ю.С. Даниленко).

Необхідно наголосити, що поряд з напрацюваннями відомих науковців заслуговують на увагу і багаточисленні теоретичні доробки молодих вчених

в кандидатських дисертаціях щодо питання державної служби загалом та статусу державного службовця зокрема.

Охарактеризовуючи наукові надбання дослідників XXI сторіччя, вважаємо за необхідне згрупувати результати їх наукових пошуків щодо статусу державних службовців у такі три групи:

- 1) ті, які присвячені теоретичному аспекту правового статусу державних службовців (А.П. Рачинський);
- 2) ті, які сфокусовані на правовій основі функціонування статусу державних службовців (О.В. Литвин, В.В. Васильківська);
- 3) ті, які розкривають лише певний практичний аспект статусу державних службовців (О.С. Продаєвич).

Так, в науковій роботі А.П. Рачинського «Статус державного службовця в Україні: теоретико-правовий аспект» (2000) розкрито особливості формування елементів статусу державного службовця в Україні з визначенням наступних його складових: права, обов'язки та обмеження, відповідальність, гарантії економічного й правового забезпечення державних службовців та вперше, як особливий елемент статусу державного службовця в Україні запропоновано розглядати його професійну компетентність, з визначенням її складових та характеристик. А.П. Рачинський у цій роботі розкриває сутність системи особистих і професійних якостей державного службовця, як таких, прямо впливає на ефективну реалізацію державними службовцями їх статусу [6].

Тобто, цей науковець розглядає статус державного службовця виключно через призму характеристик складових елементів його статусу, водночас, оминаючи аналіз правового підґрунтя, що, на нашу думку, не в повній мірі деталізує статус особи, що займає посаду державної служби.

О.В. Литвин у науковій дисертації «Адміністративно – правове регулювання статусу державного службовця» (2009) вперше дав авторське визначення поняттям «адміністративно – правове регулювання статусу державного службовця» та «адміністративно-правовий статус державного

службовця». У дисертації науковцем запропоновано класифікацію функцій державної служби за критерієм забезпечення прав людини, яка вміщує правотворчі, правореалізуючі, правозастосовні та правоохоронні функції. [7].

У дисертації «Правове регулювання статусу державного службовця в Україні» (2018) В.В. Васильківською визначено, що зміст поняття «правове регулювання статусу державного службовця» містить у собі: а) встановлення, тобто передбачення законодавчим актом, права громадянина на державну службу, а формою встановлення цього права є законодавчий акт (Конституція України, закони); б) визначення, тобто нормативне закріплення інституційно-організаційних засад права на державну службу (суб'єкти правового регулювання: КМУ, Нацдержслужба, Комісія з питань вищого корпусу державної служби, керівник державної служби державного органу, служба управління персоналом тощо); в) забезпечення, тобто створення належних економічних та соціальних гарантій правового статусу державного службовця (оплата праці, відпустки, компенсації, належні умови праці тощо); г) захист права на державну службу: судовий (адміністративні суди) та адміністративний (керівники державних органів, Нацдержслужба) [8].

Теоретичні пошуки даних авторів, безумовно, є вагомим здобутком у науковій сфері, адже розкривають нормативну складову статусу державного службовця. Проте, як праці В.В. Васильківської, О.В. Литвина, так і А.П. Рачинського, на нашу думку, не охоплюють комплексного підходу до з'ясування статусу державного службовця, адже аналізують лише окремі аспекти цього статусу, як то теоретична чи нормативна, без охоплення цілісного розуміння правового статусу державного службовця.

О.С. Продаєвич у своїй праці «Проходження державної служби в Україні: організаційно-правовий аспект» (2008) виокремив та охарактеризував етапи проходження державної служби, співставив поняття «проходження державної служби» і «просування по державній службі» та здійснив характеристику процесуальних засад проходження державної

служби з виокремленням та характеристикою процесуальних прав та обов'язків державних службовців під час цих процедур [9].

Таким чином, як вбачається, вказаний вище науковець, досліджував лише практично - реалізаційну сторону статусу державного службовця, а саме – етапу проходження державної служби. Тобто наукові пошуки О.С. Продаєвича були згенеровані у вузькій специфіці інституціональної складової державної служби, детально не зосереджуючись на сутності статусу державного службовця, його складових елементів та правової доктрини.

Відтак, враховуючи вищенаведене, вважаємо, що значна кількість наукових здобутків розкриває тематику питання державної служби загалом. Водночас різновид останньої саме в органах судової влади не був широкорозповсюдженим предметом дослідження науковців. Лише поодинокі вчені такі, як Р.О. Куйбіда, С.Г. Штогун, І.Л. Самсін, О.М. Пасенюк, А.А. Стрижак, Я.С. Золотарьова, А.М. Макаровець, П.Ю. Шпенова, М.С. Шум, О.І. Самарець намагалися окреслити коло своїх наукових пошуків в сфері організації судової влади в Україні та місця державної служби у ній. Нового дихання для цього надало прийняття 02 червня 2016 року ВРУ Закону України «Про судоустрій і статус суддів» № 1402-VIII (далі – ЗУ № 1402-VIII) [10].

Наукові надбання дослідників після прийняття ЗУ № 1402-VIII пропонуємо згрупувати у два види:

- 1) ті, які стосуються питання статусу апарату суду та його працівників (А.М. Макаровець, П.Ю. Шпенова, М.С. Шум);
- 2) ті, які присвячені безпосередньо, як самій державній службі в органах судової влади, так і конкретному етапу її реалізації (Я.С. Золотарьова, О.І. Самарець).

Для обґрунтування зазначеного поділу необхідно звернутися до короткої характеристик наукових праць цих авторів.

Так, зокрема, А.М. Макаровець у своєму науковому доробку на тему: «Адміністративно-правовий статус апарату суду» (2018) розкриває сутність поняття адміністративно-правового статусу працівників апарату суду як правового положення, що відображає його роль та місце в системі правовідносин, а також закріплює його права, обов'язки та юридичну відповідальність, зумовлені до нього завданнями та повноваженнями; визначає, що перелік елементів адміністративно-правового статусу апарату суду є широким та містить у собі права та свободи, законні інтереси, обов'язки та юридичну відповідальність, правосуб'єктність, посадові завдання та функції особи та установи в цілому, правові форми діяльності установи [11].

Питання, пов'язані із визначенням змісту і завдань організаційного забезпечення судової діяльності, функцій, значення та завдань апарату суду, правового статусу працівників апарату суду та їх законодавчого закріплення, а також основних напрямів удосконалення функціонування апарату суду знаходять своє вираження у дисертації П.Ю. Шпенової «Апарат суду в системі організаційного забезпечення судової діяльності» (2019). Так, у ній науковець дослідила загальний правовий статус працівника апарату суду, до основних елементів якого віднесла: а) вимоги до осіб, що бажають працювати в апараті суду; б) порядок призначення на посаду; в) права та обов'язки; г) відповідальність; д) порядок та підстави припинення повноважень [12].

М.С. Шум у дисертації «Адміністративно-правові засади організації діяльності апарату суду» (2020) вперше визначив, що суб'єкти організаційного забезпечення діяльності органів судової влади – це сконцетрована в межах системи судоустрою, нормативно врегульована та наділена відповідною компетенцією сукупність суб'єктів публічного права, які різняться за характером та обсягом повноважень, функцій, формами й методами діяльності, адміністративно-процедурна діяльність роботи яких спрямована на забезпечення ефективної та якісної роботи судів й суддів, є

непрофільним (похідним від правосуддя) напрямом; навів авторське визначення поняття «апарату суду», як цілісного структурного елементу системи судових органів України, наділеного повноваженнями у сфері організаційного забезпечення їхньої роботи, відповідно до основоположних принципів (засад) державного управління та судоустрою (зокрема принципів верховенства права, демократизму, єдиноначальності, оперативної самостійності в прийнятті управлінських рішень і відповідальності за їх результати), спрямованих на максимальне забезпечення реалізації права учасників суспільних відносин на вільний доступ до правосуддя, справедливе та об'єктивне судочинство, шляхом належного організаційного забезпечення суддям необхідних умов для відправлення правосуддя; запропонував авторське бачення змісту поняття «адміністративно-правовий статус працівника апарату суду» як системи складових, що дають змогу характеризувати працівника апарату суду як державного службовця, покликаного реалізовувати організаційні заходи для забезпечення відправлення правосуддя у встановлених законом формах [13].

До прикладу, Я.С. Золотарьовою у науковій праці «Адміністративні процедури проходження державної служби в судових органах України» (2016) було вперше запропоновано авторське визначення поняття «адміністративні процедури проходження державної служби в судових органах України», як врегульованого нормами адміністративного права порядку розгляду й вирішення уповноваженими суб'єктами індивідуально-конкретної справи щодо працівника суду та пов'язаної з проходженням ним державної служби; здійснено науковий аналіз процедурного елемента проходження державної служби в судових органах України (правові форми прийняття на державну службу в судові органи України, переміщення по службі та її припинення) [11].

У науковій праці «Адміністративно-правові засади державної служби в органах судової влади України» (2021) О.І. Самарцем встановлено, що адміністративно-правовий статус державного службовця органу судової

влади обумовлений реалізацією громадянами таких конституційних прав, як право на працю та право на державну службу, регламентується законодавством про службу в органах судової влади та трудовим законодавством, є основою правосуб'єктності державного службовця органу судової влади, його основою є система прав, обов'язків та відповідальності, має систему обмежень (заборон) та вимог (владних приписів, яким особа має відповідати), відповідно до законодавства. У цій дисертації науковцем сформульовано авторське визначення поняття «адміністративні процедури проходження державної служби в органах судової влади», під яким запропоновано розуміти врегульований нормами адміністративного права процесуальний порядок розгляду та вирішення внутрішньо-організаційних адміністративних справ, пов'язаних з проходженням державної служби в органах судової влади [15].

Підсумовуючи узагальнення результатів теоретичних пошуків необхідно підкреслити, безумовно, позитивну тенденцію щодо зростання зацікавленості до вивчення тематики існування та функціонування інституту державної служби. Водночас, звертаємо увагу на відсутність спеціалізованих наукових досліджень щодо питання визначення саме сутності статусу державного службовця органів судової влади, розкриття етимологічного визначення та характеристики, особливостей та елементів.

Як вбачається з вищенаведеного переліку наукових здобутків, частина досліджень стосувалася здебільшого питання діяльності апарату суду, його адміністративно-правового статусу та засад організації діяльності (П.Ю. Шпенова, А.М. Макаровець, М.С. Шум), інша ж частина, переважно, торкалася питань засад державної служби в органах судової влади загалом (О.І. Самарець) та процедур проходження державної служби в судових органах зокрема (Я.С. Золотарьова), в інших наукових доробках проблематика державної служби в органах судової влади розглядалася, як складова публічної служби, проходження якої здійснюється не тільки

державними службовцями апарату суду, а й суддями, як носіями судової (публічної) влади (Р.З. Голобутовський).

Варто наголосити також, що не всі наукові пошуки щодо статусу державних службовців в органах судової влади є можливими для застосування у науково-педагогічній роботі через постійні зміни в законодавстві про судоустрій і статус суддів, викликаних оновленими варіантами судових реформ, що не є позитивним викликом для сучасної наукової думки.

Також погоджуємося з позицією О.І. Самарця, який зауважує на фрагментарність та відсутність комплексного підходу до вивчення змісту та особливостей державної служби в органах судової влади, сучасного стану її адміністративно-правового регулювання та адміністративних процедур проходження. Така концептуальна помилка, на думку науковця, призводить до того, що більшість питань адміністративно-правової організації та забезпечення державної служби в органах судової влади залишається недостатньо дослідженими. Нерозробленість зазначених проблем у науці негативно відображається на нормативно-правовому регулюванні державної служби в органах судової влади, на адміністративно-правовому статусі державних службовців, обумовлює прийняття невиважених та недосконалих законів та підзаконних НПА у цій сфері. Внаслідок цього знижується ефективність законодавства про державну службу в органах судової влади, реформи у даній галузі не розвиваються[15].

Водночас не зовсім раціональними вважаємо висновки науковця щодо гальмування реформ у сфері державної служби. Так, на виконання Стратегії реформування державного управління України на 2022-2025 роки, впроваджується Інформаційна система управління людськими ресурсами в державних органах (HRMIS), організовано безкоштовне вивчення англійської мови українськими держслужбовцями у міжнародній школі EF International Language Campuses - Study Abroad, утворена Вища школа публічного управління.

Зазначені кроки до реформування державної служби загалом та спроможності державних службовців, зокрема, в тому числі і в органах судової влади, безумовно позитивно позначаються на євроінтеграційному векторі розвитку нашої держави.

1.2. Поняття та зміст адміністративно-правового статусу державних службовців органів судової влади в Україні

На сучасному етапі історії становлення державності та в умовах відкритого збройного вторгнення росії одним із найважливіших завдань є подолання серйозних недоліків в організації та функціонування системи органів державної влади під час дії правового режиму воєнного стану. Таким чином, саме державна служба покликана реалізовувати публічну, професійну, політично неупереджену політику щодо практичного виконання завдань і функцій держави, а відтак відносини, що зароджуються та тривають у сфері державної служби мають бути спрямовані на ефективну діяльність щодо забезпечення виконання повноважень державних органів, надання доступних і якісних адміністративних послуг в несприятливих умовах воєнного часу.

З'ясування сутності та змісту адміністративно-правового статусу державних службовців органів судової влади неможливе без дослідження поняття та змісту такого статусу державних службовців загалом.

Варто звернути увагу, що термін «статус» в Академічному тлумачному словнику української мови тлумачиться, як становище, стан, певний стан чого-небудь [16].

Поняття «правовий статус» Ю.С. Шемшученко тлумачить, як сукупність прав та обов'язків фізичних чи юридичних осіб, що визначають юридичний стан особи, державного органу або міжнародної організації [17, с.400].

Щодо трактування терміну «адміністративно-правовий статус», то А.С. Васильєв адміністративно-правовий статус громадянина визначає як

конкретизовані та деталізовані конституційні права, свободи й обов'язки громадян, закріплені в нормах адміністративного права, а також гарантії реалізації цих прав і свобод, забезпечені механізмом їхнього захисту органами держави та місцевого самоврядування [18, с. 119].

Одним із різновидів адміністративно-правового статусу особи є статус державного службовця.

Згідно позиції А.В. Петришина правовий статус державного службовця охоплює не всі сторони фактичного стану, а тільки найважливіші з них, а також змінюється згідно з удосконаленням суспільних відносин і сам впливає на них, сприяє їх розвитку, або, навпаки – консервації [19, с.40].

На думку А.П. Рачинського за своїм змістом статус державного службовця – це встановлені і гарантовані державою заходи необхідної та можливої поведінки державного службовця в області державно-службових відносин. Їх зміна призводить до зміни й статусу державного службовця [6].

Цікавою видається дана думка науковця, проте, на наш погляд, таке роду тлумачення не в повній мірі розкриває усю теоретичну складову змістової сутності усіх складових статусу державного службовця.

Далі А.П. Рачинський наголошує, що статус державних службовців передбачає:

а) безпосередню причетність за родом роботи до підготовки, прийняття й (або) проведення в життя рішень у сфері виконавчорозпорядчої діяльності держави, зокрема в ряді випадків зазначені дії тягнуть за собою державні, політичні, економічні та інші соціальні наслідки для всього суспільства або будь-якої його частини;

б) наявність у державного службовця повноважень і можливості виступати в межах своєї компетенції від імені державного органу, представляючи державний інтерес;

в) поєднання суворої нормативної регламентованості діяльності у формально-процедурному відношенні з досить широкими можливостями

прийняття вольових рішень на основі суб'єктивної інтерпретації як ситуації, так і регулюючих її законодавчих норм;

г) належність до особливої професійно-статусної групи; хоча вона складається із представників різних професій, але об'єднуючим фактором для неї служить робота в державних органах. Це передбачає наявність у належних до неї осіб певних державно-владних повноважень і тим самим більш значної, ніж у більшості громадян, можливості впливати на розвиток справ у суспільстві, а відтак – підвищеної відповідальності за їх стан.

Важливим фактором, який підкреслює науковець, що впливає на статус державного службовця є суспільно-політична й державно-правова ситуація, що виникає як об'єктивно, так і суб'єктивно, наприклад увведення режиму надзвичайного стану, мобілізація; інші встановлені спеціальними законами адміністративно-правові режими [6].

Підтримуючи думку науковця, зауважуємо, що приклад впливу правових режимів на статус державних службовців органів судової влади ми вбачаємо в сьогоденнішніх реаліях, коли на усій території України введено воєнний стан.

Тобто, аналізуючи наукові пошуки А.П. Рачинського щодо ознак та поняття статусу державного службовця, бачимо, що дослідник особливо увагу звертає на його повноваження, як предмет реалізації політики державного органу, проте не виділяє на цьому ж рівні права, якими наділяється особа, яка обіймає посаду державної служби.

Натомість інший дослідник О.В. Литвин широко розглядає в науковому полі права державного службовця як складового елемента статусу державного службовця та пропонує перелік цих прав сприймати як подвійну категорію. З однієї сторони – це можливості (свобода) для державних службовців, з іншої – це покращення функціонування інституту державної служби за рахунок належної уваги до забезпечення прав державних службовців. Все це поєднує дві із зазначених вище чотирьох складових адміністративно-правового статусу державного службовця – права та

обов'язки. Водночас, науковець підкреслює, що віднесення того чи іншого права до тієї чи іншої групи спрямоване на досягнення єдиної мети – удосконалення виконання державними службовцями своїх функціональних обов'язків і, як наслідок, – удосконалення інституту державної служби у цілому [7].

В.Л. Костюк під правовим статусом державного службовця розуміє систему, зумовлених правом на державну службу, прав, обов'язків (посадових та інших обов'язків), у тому числі обмежень (заборон), а також відповідальності, якою наділяється державний службовець відповідно та у порядку, передбаченому законодавством [20, с. 139-140].

Звертаємо увагу, що вчений, при тлумаченні наукового розуміння статусу державного службовця застосовує структурований підхід, зокрема, поєднуючи усі невід'ємні елементи статусу державного службовця у цілісну систему, що на нашу думку, є позитивним аспектом при з'ясуванні термінологічної сутності поняття правового статусу державного службовця, оскільки розглядає цей статус цілісно, як сукупність складових цього статусу.

Основними ознаками правового статусу державного службовця, на думку В.Л. Костюка, є:

- цей статус зумовлений правами на працю та держслужбу;
- включає систему прав та обов'язків, у тому числі і посадових обов'язків, відповідно до зайнятої посади державної служби, а також обмежень (заборон), відповідальності;
- підлягає нагляду та контролю [20, с. 139-140].

Ознаки, які характеризують правовий статус державного службовця, як суб'єкта службово-трудова правовідносин, М.І. Іншин виокремлює такі:

- а) їхні права та обов'язки встановлюються, як правило, у межах компетенції органів, в яких вони перебувають на державній службі;
- б) діяльність державного службовця підпорядкована виконанню завдань, покладених на відповідний орган, і має офіційний характер;

в) службові права та обов'язки характеризуються єдністю, своєрідність якої полягає в тому, що їх права одночасно є обов'язками, адже вони повинні використовуватися в інтересах служби, а обов'язки - правами, бо інакше обов'язки неможливо буде здійснити;

г) здійснення службовцем своїх прав та обов'язків гарантується законодавством;

д) передбачені обмеження їх загальногромадянських прав з метою ефективності службової діяльності [21, с. 164].

Доволі дивною, на наш погляд, є ознака правового статусу державного службовця, виділена науковцем, як те, що права є обов'язками, а обов'язки є правами. Дана ознака, на наш погляд є доволі суперечливою, адже нереалізація державним службовцем деяких визначених законодавством прав (як то право на відпустку) не тягне за собою настання для останнього шкідливих наслідків у вигляді примусового застосування до цієї посадової особи санкцій, як результату відповідальності. Водночас це неможливо ствердити по відношенню до невиконання державним службовцем своїх посадових обов'язків.

М.М. Клемпарський правовий статус державних службовців, як суб'єктів трудового права, розглядає через призму не як представників держави та носіїв владних повноважень, а як найманих працівників, що виконують специфічні трудові функції. Науковець це пояснював тим, що через специфіку означеної трудової діяльності цей статус тісно переплітається з їхнім адміністративно-правовим статусом та визначається окрім Кодексу законів про працю, рядом спеціальних законодавчих актів [22, с.388].

При розкритті питання щодо статусу державного службовця, М.І. Карпа застосовує 3 аспекти: *функціональний* (який інтерпретує посаду держслужби, як зміст необхідно-виконуваної роботи), *компетентнісний* (деталізується через стадії проходження держслужби) та *організаційний* (що

визначається не тільки посадою держслужбовця, а місцем органу державної влади в структурі держапарату) [23, с.14,18-19].

М.І. Карпа зауважує, що межа вищенаведених аспектів статусу державного службовця знаходиться між виконанням функцій та завдань держави, з одного боку, та захистом публічного інтересу – з іншого. Але, при підході до розкриття статусу держслужбовця, науковець не відкидав такої складової, як трудова діяльність у змісті поняття статусу держслужбовця, чим в деякій мірі підтримував правову ідею М.М. Клемпарського.

Як вбачається зі змісту вищенаведеного, питання визначення поняття статусу державного службовця вітчизняні науковці розкривали крізь призму актуального на час їх наукових досліджень законодавства про державну службу, що і пояснює диференціацію у тлумаченні вказаного терміну.

Водночас, на наш погляд, найбільш точним та універсально-чітким є визначення правового статусу державного службовця, що наводить С.Д. Дубенко. Згідно її наукової позиції, правовий статус державного службовця - це сукупність прав, свобод, обов'язків, обмежень, заохочень і відповідальності, що встановлені законодавством і гарантовані державою [24, с.44].

Підсумовуючи результати наукових надбань щодо дефініції поняття «адміністративно-правовий статус державного службовця» дозволимо висловити і своє бачення на тлумачення цього терміну та запропонувати своє авторське визначення.

Так, на нашу думку, *«адміністративно-правовий статус державних службовців»* - це становище осіб, що обіймають визначені штатним розписом державного органу, посади державної служби, яке врегульоване нормами адміністративного права та характеризується низкою сталих елементів (права, обов'язки, відповідальність, обмеження, заохочення), і відсутність хоча б одного з яких не дозволяє стверджувати про цілковите змістове наповнення статусу державного службовця та, відповідно, про наявність такого статусу зокрема.

А.В. Шевченко охарактеризовуючи термін правового статусу державного службовця, але вже в судовій системі, зазначає, що це - сукупність встановлених законодавчими нормами функцій, повноважень, прав і обов'язків, правових обмежень, етичних стандартів у сукупності з підставами та порядком виникнення їхньої службової правосуб'єктності, а також юридичної відповідальності в аналізованій сфері [25, с.150].

Тобто, як бачимо, при з'ясуванні сутності статусу державних службовців в органах судової влади, А.В. Шевченко, порівнюючи із визначенням терміну, запропонованого С.Д. Дубенко, лише конкретизувала сферу діяльності державних службовців (тобто, органи судової влади) та доповнила одним елементом правового статусу-етичними стандартами.

Вказане визначення є вартим уваги, проте, на нашу думку, не в повній мірі встановлює особливість статусу державного службовця саме в органах судової влади.

Необхідно акцентувати, що приписами спеціалізованого ЗУ «Про судоустрій і статус суддів» не розкрито змістової сутності даного поняття правового статусу державного службовця судових органів та не визначено специфіки проходження державної служби саме в судових органах.

Більше того, як влучно зауважує П.Ю. Шпенова, елементи правового статусу працівників апарату суду більшою мірою згруповані в межах однієї норми, і в подальшому не розкриваються [26, с.162].

Водночас, варто звернути на увагу на трактування поняття «адміністративно-правового статусу державних службовців органів судових органів» Я.С. Золотарьової, яка вважає, що це сукупність прав, обов'язків, правових обмежень, і юридичної відповідальності, які визначаються нормами адміністративного права і реалізуються в адміністративно-правових відносинах, пов'язаних з практичним виконанням держслужбовцями функцій судових органів [27, с.82].

Особливості адміністративно-правового статусу державних службовців судових органів, за твердженням Я.С. Золотарьової, обумовлені

завданнями та функціями, які виконують судові органи, місцем та роллю суду в системі органів державної влади. Тому, особливості адміністративно-правового статусу державних службовців судових органів необхідно враховувати як у процесі законотворчої діяльності, так і під час прийняття відомчих НПА [27, с.82-83].

Ми цілком погоджуємося з думкою науковця, проте водночас, зауважуємо, що, обмежуючись лише функціональністю судового органу, Я.С. Золотарьова так і не розкрила достеменно особливості адміністративно-правового статусу державних службовців органів судової влади, в розрізі кожної з посад державної служби.

Цікавим видається розуміння адміністративно-правового статусу працівників апарату суду, висловлене науковцем М.С. Шумом, зокрема, як правового становища посадової особи в системі судочинства, що має своєю метою виконання організаційно-забезпечувальної функції суду, та включає особливий порядок зайняття посади, її компетенцію, та специфічну відповідальність як держслужбовця [28, с. 155]. У вказаному визначенні, на нашу думку, етимологія поняття даного терміну «адміністративно-правовий статус працівників апарату суду» не відповідає самому змісту даного терміну, оскільки помічник судді є працівником апарату суду, проте на нього не поширюються норми ЗУ «Про державну службу». Водночас, у вказаному М.С. Шумом терміні, правове регулювання статусу працівника апарату суду визначається лише ЗУ «Про судоустрій і статус суддів» та «Про державну службу».

Аналізуючи наукові доробки стосовно з'ясування сутності поняття «адміністративно-правовий статус державного службовця», зауважуємо, що часто даний термін ототожнюють з терміном «адміністративно-правовий статус працівника апарату суду». Проте, як слушно зауважує А.В. Сагун, статус «працівник» та статус «державний службовець» - це різні статуси [29, с. 38].

В першому випадку йдеться про реалізацію права на працю шляхом укладення трудового договору (контракту) і набуття особою статусу, що регулюється нормами трудового права.

Що ж стосується державних службовців, то А.В. Сагун підкреслює, що підстави вступу на службу та праворегулювання службовців є різноманітними. І як до прийняття ЗУ № 889-VIII були підстави стверджувати про трудову правову природу правовідносин державної служби, що правовідносини, що виникають на державній службі – це різновид трудових правовідносин із пропозицією визнати найманий характер праці державних службовців, то на сьогодні дане питання остаточно вирішене. Статус державних службовців регулюється нормами адміністративного права, чим виконується вимога розмежування приватно-правового і публічно-правового регулювання, визнається адміністративно-правова юридична природа відносин державної служби, про яку неодноразово зазначалося науковцем [29, с. 38-39].

Заради відповідності суспільним очікуванням, державний службовець повинен ефективно реалізовуючи права, якісно виконувати свої посадові обов'язки, з дотриманням усіх обмежень при проходженні державної служби, при цьому, будучи відповідальним за невиконання чи неналежне виконання цих обов'язків або порушення обмежень.

Вказаний спектр прав, обов'язків, обмежень та відповідальності є складовими елементами, які формують правовий статус державного службовця.

О.І. Бедний вирізняє елементи правового статусу службовців, що є в статусі відповідної посади (посадові права та обов'язки, кваліфікаційні вимоги, посадовий оклад), та елементи правового статусу службовця, не закріплені в статусі відповідної посади (загальні права та обов'язки, обмеження і заборони, відповідальність). Серед елементів другої групи виокремлюють ті, що поширюються на всіх службовців, та ті, що поширюються на їх певне коло [30, с.10].

В.Я. Малиновський виділяє такі головні елементи правового статусу державного службовця:

системність правового положення державного службовця;

установлені правові стимули й мотивації для зацікавленості державного службовця в ефективному виконанні обов'язків;

механізм юридичної відповідальності державних службовців через різноманітні галузеві інститути;

забезпечення стабільності статусу держслужбовця [31, с.40].

Як бачимо, характеризуючи складові статусу державного службовця, В.Я. Малиновський необґрунтовано, на нашу думку, відкидає такий ключовий елемент, як обмеження щодо набуття чи реалізації статусу державного службовця, оскільки саме наявність хоча б одного з критеріїв правообмеження для обіймання посади державної служби чи її проходження, особа не може легально продовжувати виконувати повноваження, безпосередньо пов'язані з виконанням завдань і функцій державного органу.

Щодо поглядів законодавця на елементи правового статусу державного службовця, то розкриття прав та обов'язків, як складових цього статусу міститься в ст.ст. 7 – 8 ЗУ № 889-VIII [4].

Аналізуючи нормативно встановлений перелік прав державних службовців, що міститься в приписах Закону № 889-VIII, пропонуємо згрупувати їх за наступними видами:

1) особисті немайнові права (повага до особистості держслужбовця, його честі і гідності, уважного відношення з боку керівників, колег);

2) спеціальні службові права (зрозуміле окреслення посадових обов'язків; а також сприятливі умови для роботи, зокрема і забезпечення матеріально-технічного характеру);

3) соціальні права (заробітна плата в залежності від посади, стажу, рангу, оцінки службової діяльності, а також на відпочинок у вигляді відпусток, соціального захисту);

4) трудові та громадянські права (можливість брати участь ,як у профспілках задля захисту інтересів, так і у об'єднаннях громадян за винятком партій у конкретно-визначених випадках);

5) інформаційні права (одержання від органів публічної влади всієї інформації з питань, що входять до повноважень держслужбовця, а також можливість мати доступ до усіх кадрових документів, які стосуються його особисто);

6) освітні права (профільне професіоналізоване навчання);

7) кар'єрні права (підвищення по кар'єрі з врахуванням професійних якостей та здійснення своїх посадових обов'язків);

8) права в сфері гарантій правового захисту (оскарження негативного висновку за результатами оцінки роботи держслужбовця, рішень про притягнення до дисциплінарної відповідальності та про звільнення; захист від протиправного переслідування з боку держорганів).

В доповнення до деталізації останньої категорії права варто зазначити, що у разі порушення зазначених прав особа, що є на посаді держслужби, може викласти зміст цих порушень у скарзі на ім'я керівника держслужби протягом тридцяти днів і вимагати створення комісії (ст. 11 ЗУ № 889-VIII) [4].

Приписами ст. 8 ЗУ № 889-VIII розкривається ще один елемент правового статусу держслужбовців, як основних їх обов'язків, які дозволимо собі поділити на такі види:

1) патріотичні обов'язки (шанобливе ставлення до символів державності України);

2) службово-правові обов'язки (неухильне слідування законодавчим актам та принципам держслужби; повага до прав і свобод людини);

3) посадові обов'язки (ефективне здійснення держслужбовцем своїх посадових обов'язків);

4) обов'язки в сфері запобігання корупції (дотримання вимог антикорупційного законодавства);

- 5) *освітні обов'язки* (підвищення рівня своїх професійних навичок);
- 6) *обов'язки в сфері інформації та охорони таємниці* (збереження персональні дані осіб, а також держтаємниці та іншої неpubлічної інформації).

Окрім вищезазначених обов'язків необхідно зазначити, що держслужбовці під час виконання посадових обов'язків діють у межах повноважень, які написані в законі, і підлеглі своїм безпосереднім керівникам.

Якщо державні службовці отримали наказ не від безпосередніх керівників, а від керівників вищих рівнів, вони повинні неодмінно повідомити про це безпосередніх керівників. Якщо держслужбовці сумніваються щодо правомірності наказу то вони зобов'язані неухильно вимагати письмового підтвердження, за результатами отримання якого зобов'язані неухильно цей наказ. Але задля звільнення від відповідальності – то держслужбовці мають ще попередити про цей факт керівника вищого рівня [4].

Також ми ще маємо підмітити про обмеження, як елемент правового статусу держслужбовця. А саме :

- 1) не бути як членами політичної партії (лише для категорії «А»), так і не бути в керівних її органах;
- 2) поєднувати держслужбу із статусом депутата місцевої ради (знову ж таки тільки для категорії «А»);
- 3) використовувати свій статус для спонукання людей до передвиборної агітації;
- 4) інші шляхи використання статусу для політичної пропаганди (ст. 10 ЗУ № 889-VIII).

Крім того, державні службовці є суб'єктами юридичної відповідальності за вчинення ними правопорушень, серед яких важливе місце належить дисциплінарній та матеріальній відповідальності (ст.ст. 64-82 ЗУ № 889-VIII) [4].

За результатами аналізу елементів правового статусу державних службовців Я.С. Золотарьова сформулювала власне бачення елементів правового статусу державних службовців судових органів. Зокрема, на думку науковця, вони мають такий статус: 1) державних службовців, який визначено в Законі України «Про державну службу»; 2) усіх службовців, які працюють у судових органах, статус яких визначено законом України «Про судоустрій та статус суддів»; 3) визначений посадою, на якій перебуває державний службовець судових органів [11].

Аналізуючи різновиди статусів, наведених науковцем, маємо відвагу не погодитися з таким розподілом, оскільки до другого підвиду, до яких відносить Я.С. Золотарьова усіх службовців, які працюють у судових органах, статус яких визначено законом України «Про судоустрій та статус суддів», не можуть однозначно належати державні службовці апарату суду, адже вони вже віднесені до першого підвиду. Очевидним, що до другої групи, на наш погляд, належать працівники апарату суду, статус яких, хоч і передбачається ЗУ «Про судоустрій і статус суддів», проте не регулюється ЗУ № 889-VIII, що ставить під сумнів правильність здійснення цього поділу науковцем.

Окрім того, варто звернути увагу, що працівники судових органів, за баченням Я.С. Золотарьової, – це особливий різновид держслужбовців, які виконують управлінські та правоохоронні функції та вступають у правовідносини, які випливають зі змісту їх діяльності не лише всередині суду, але й ззовні, коли спілкуються з громадянами.

Тому, науковець підкреслює, що не випадково, що правовий статус державних службовців судових органів передбачає, по-перше, наявність владних повноважень як внутрішньо-організаційного, так і зовнішнього характеру; по-друге, можливість виступати в межах своєї компетенції від імені держави під час здійснення нагляду за додержанням і правильним застосуванням законів органами державної влади та органами місцевого самоврядування, фізичними та юридичними особами, підприємствами,

установами та організаціями; по-третє, наявність встановлених обмежень як під час вступу на державну службу, так і під час її проходження; по-четверте, наявність гарантій соціально-правового захисту; по-п'яте, підвищену відповідальність як за власні дії, так і за діяльність (бездіяльність) підлеглих їм працівників [11].

Не заперечуючи слушність наукових пошуків Я.С. Золотарьової, водночас вважаємо за необхідне зазначити, що правова природа статусу державних службовців органів судової влади полягає не тільки у виконанні управлінських та правоохоронних функцій, а й виконанню ключових обов'язків в сфері судоустрою, а саме – надання населенню якісних судових послуг та ефективного забезпечення відправлення правосуддя.

Таким чином, підсумовуючи досягнення наукових пошуків вчених-правників щодо адміністративно-правового статусу державних службовців органів судової влади, вважаємо за доцільне сформулювати власне авторське тлумачення даного терміну.

На нашу думку, «адміністративно-правовий статус державних службовців органів судової влади» - це становище осіб, що обіймають визначені штатним розписом органу судової влади, посади державної служби, яке врегульоване нормами адміністративного права та характеризується низкою сталих та необхідних елементів (права, обов'язки, відповідальність, обмеження, заохочення), і головною метою реалізації якого є виконання ключових обов'язків в сфері забезпечення здійснення судочинства, а саме – надання населенню якісних судових послуг та ефективного забезпечення відправлення правосуддя [32].

1.3. Правове регулювання адміністративно-правового статусу державних службовців органів судової влади

Перш, ніж аналізувати наукові доробки щодо правового регулювання статусу держслужбовців органів судової влади необхідно дослідити

дефініцію таких термінів, як «адміністративно-правове регулювання», «механізм адміністративно-правового регулювання».

Згідно наукової позиції С.Г. Стеценка, *механізм адміністративно-правового регулювання* – це сукупність правових засобів, за допомогою яких здійснюється правове регулювання суспільних відносин у сфері адміністративного права. Як влучно зауважує С.Г. Стеценко, норми адміністративного права – це, по суті своїй, статика, а механізм адміністративно-правового регулювання – динаміка [33].

Про які ж саме правові засоби йдеться у даному визначенні? Так, до органічних складових частин механізму адміністративно-правового регулювання С.Г. Стеценко відносить:

1. *Норми права* – загальнообов'язкові правила поведінки, встановлені з метою регулювання суспільних відносин.

2. *Юридичний факт* - це конкретні життєві обставини, з якими пов'язані виникнення, зміна та припинення адміністративно-правових відносин.

3. *Правові відносини* – вольові суспільні відносини, що виникають на основі норм права.

4. *Акти реалізації норм права* – процес фактичного втілення в життя приписів правових норм через поведінку суб'єктів адміністративного права [33].

Функціональними складовими частинами механізму адміністративно-правового регулювання науковець називає:

1. *Правову свідомість суб'єктів адміністративно-правового регулювання* - як систему відображення правової дійсності у поглядах, почуттях, уявленнях людей про право.

2. *Законність* – правовий режим суспільного життя, який характеризується неухильним дотриманням норм права всіма суб'єктами правових відносин.

3. *Акти тлумачення норм права* – процес, спрямований на встановлення змісту норм права з метою їх правильної реалізації.

4. *Акти застосування норм права* – прояв владного веління компетентних державних органів, спрямований на забезпечення умов для реалізації суб'єктивних прав та обов'язків учасників адміністративно-правових відносин [33].

Стосовно дефініції «адміністративно-правове регулювання у сфері діяльності судів і суддів», то А.Л. Борко визначає його, як форму впливу держави з використанням права на суспільні відносини у сфері діяльності судів, що здійснюється за допомогою юридичних засобів і забезпечується законодавчими і підзаконними НПА [34, с.13].

Я.С. Золотарьова поділяє позицію А.Л. Борка, що дане регулювання не обмежується лише законами, а й відомчими НПА, зокрема актами ВРП, як незалежного конституційного органу державної влади та суддівського врядування, та ДСА України, як державного органу у системі правосуддя, який здійснює організаційне та фінансове забезпечення діяльності органів судової влади [27, с. 81].

Тому розбір правових актів, якими здійснюється регулювання адміністративно-правового статусу працівників органів судової влади, в тому числі і держслужбовців, слід розпочати з окреслення кола законів, якими визначається цей статус.

Беззаперечно, основним засадничим НПА, яким закладено підвалини інституту державної служби в Україні є Конституція України, статтею 38 якої закріплено рівність доступу до державної служби всіх українських громадян [36].

Порядок реалізації цього доступу особами, які мають громадянство України, що базується на їхніх особистих якостях та досягненнях, а також визначення принципів, правових та організаційних засад забезпечення публічної, професійної, політично неупередженої, ефективної, орієнтованої на громадян державної служби, яка функціонує в інтересах держави і

суспільства, здійснюється ЗУ «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII (далі – ЗУ № 889-VIII) [4].

Звертаємо увагу, що розділ II ЗУ №889-VIII розкриває лише зміст прав, обов'язків держслужбовця. А вже у розділі VIII цього законодавчого акту знаходимо ще один елемент адміністративно-правового статусу держслужбовців у вигляді відповідальності останніх [4].

Відповідно до частини третьої статті 5 ЗУ № 889-VIII дія норм Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) поширюється на державних службовців у частині відносин, не врегульованих цим Законом. Даний припис окреслює частковість поширення нормативного впливу трудового законодавства на державно-службові відносини в органах судової влади, зокрема щодо питань надання різноманітного роду відпусток: соціальних, з причин навчання, неоплачуваних, творчих, додаткових тощо [36].

Водночас, специфіку правового регулювання держслужби в органах судочинства законодавчими актами про судоустрій відмічено в частині 4 статті 5 ЗУ №889-VIII.

Цільним законодавчим актом, що визначає організацію судової влади та здійснення правосуддя в Україні є ЗУ «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 № 1402-VIII (далі – ЗУ № 1402-VIII) [10].

Проте, раціональними є позиції М.С. Шум, П.Ю. Шпенової, А.М. Макаровець про нечіткосформульованість дефініції «правового статусу працівника апарату суду» та окресленням нормативного регулювання лише однією нормою ЗУ № 1402-VIII (частина шостої ст. 155 ЗУ) [37, с.53], [26, с.62], [28, с.154].

Верховний Суд, як найвищий судовий орган також «обділений» правовим закріпленням у ЗУ № 1402-VIII відомостей щодо апарату суду – (лише стаття 156), де лише перелічуються структурні підрозділи, що можуть бути в структурі Верховного Суду та вказується суб'єкт затвердження локального нормативного акту - Положення про апарат, структура і штатний

розпис апарату Верховного Суду. Ця єдина норма не розкриває специфіку правового статусу держслужбовців цього касаційного органу.

Тобто, фактично конкретного переліку прописаних особливостей правового статусу саме працівників апарату суду – держслужбовців не міститься в ЗУ «Про судоустрій і статус суддів».

Варто підкреслити, що, до кола законодавчих актів, яким регулюється статус державних службовців органів судової влади належить Кодекс адміністративного судочинства України (далі - КАС України), оскільки приписами статей 63, 64 розкриваються завдання двох посад державної служби в суді – секретаря судового засідання та судового розпорядника [38].

Законодавче закріплення служби судових розпорядників, як структурного підрозділу апарату суду дістало своє вираження в статті 159 ЗУ № 1402-VIII, юридичний статус її працівників - керівника служби, старших судових розпорядників, розпорядників – у Положенні про порядок створення та діяльності служби судових розпорядників, затвердженого наказом ДСА України від 20.07.2017 № 815 та погодженого рішенням ВРП від 13.06.2017 № 1547/0/15-17 (далі – наказ ДСА № 815) [39].

Між іншим, висвітлення таких елементів статусу держслужбовців-працівників апарату суду, як права, обов'язків, підпорядкування та відповідальності міститься в підзаконних НПА – наказі ДСА України № 86 від 20.07.2005 «Про затвердження Типових посадових інструкцій працівників апарату місцевого загального суду» (далі – наказ ДСА України № 86) [40].

Права і обов'язки керівника апарату місцевого та апеляційного судів, як складові статусів цих державних службовців, що, за посадою, є одночасно і керівниками держслужби у судах прописані в наказі ДСА України № 9 від 13.01.2021 «Про затвердження типових посадових інструкцій керівника апарату апеляційного суду, керівника апарату місцевого суду» (далі – наказ ДСА України № 9) [41].

Водночас, звертаємо увагу, що питання відповідальності керівника апарату, як елемента статусу держслужбовця не міститься в посадових інструкціях, в розумінні наказу ДСА України № 9.

Окрім того, необхідно зазначити, що питання правового статусу керівника апарату місцевого суду одночасно регулюється, як наказом ДСА України № 86, так і наказом ДСА України № 9, що створює правову колізію у регулюванні статусу вказаного державного службовця місцевого суду.

Варто підкреслити, що категорія осіб, які займають посади держслужби в органах судочинства в Україні не обмежується тими особами, які несуть службу в судах різного рівня юрисдикції. Так, в штаті ВРП, як колегіального, незалежного конституційного органу державної влади та суддівського врядування, який діє в Україні на постійній основі для забезпечення незалежності судової влади, також наявні категорії посад державної служби. Це - керівник та інші посадові особи секретаріату ВРП (стаття 27 ЗУ «Про Вищу раду правосуддя» від 21.12.2016 № 1798-VIII (в подальшому – ЗУ № 1798-VIII) [42].

Поміж іншим, у секретаріаті ВРП функціонує служба дисциплінарних інспекторів як відокремлене структурне утворення, що діє для реалізації повноважень ВРП стосовно здійснення дисциплінарного провадження відносно суддів (частина п'ята статті 27 ЗУ № 1798-VIII).

Правовий статус дисциплінарних інспекторів ВРП визначається Законом України "Про державну службу" з урахуванням особливостей, визначених цим Законом.

Водночас, особливості діяльності дисциплінарних інспекторів ВРП визначаються Положенням про дисциплінарного інспектора ВРП, яке затверджується ВРП (частина друга статті 28 ЗУ № 1798-VIII).

Щодо держслужбовців ДСА України, як державного органу у системі правосуддя, який здійснює організаційне та фінансове забезпечення діяльності органів судової влади, то окрім того, що частиною четвертою статті 151 ЗУ № 1402-VIII передбачено, що правовий статус посадових осіб

ДСА України, її територіальних управлінь визначається Законом України "Про державну службу", більше нічого деталізованішого ми не знаходимо ані в тому ж Законі № 1402-VIII, ані в Положенні про Державну судову адміністрацію України, затвердженого рішенням ВРП від 17.01.2019 № 141/0/15-19 (далі – Положення про ДСА України) [43].

Аналізуючи вищенаведене, вважаємо обґрунтованою думку А.В. Шевченко, що окремих НПА, що регламентують особливості правового статусу держслужбовців органів судової влади, в Україні не розроблено. Базовим та основоположним для них все-таки є ЗУ №889-VIII [25, с.149].

Водночас, в реаліях сьогодення, коли в Україні указом Президента України від 24 лютого 2022 року № 64/2022 (із змінами) введено воєнний стан на всій її території з 24 лютого 2022 року, який продовжено і досі, в один ряд по значимості регуляторного впливу на відносини держслужби можна сміливо відносити ЗУ «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-IX (далі – Закон № 2136-IX) [44].

Цей Закон не тільки визначає особливості проходження держслужби під час воєнного стану, який впроваджений згідно ЗУ «Про правовий режим воєнного стану», а й займає домінуюче становище порівняно із ЗУ №889-VIII та КЗпП України, оскільки норми останніх, під час воєнного стану, не можуть бути запроваджені у частині відносин, врегульованих ЗУ № 2136-IX.

Відтак, приходимо до висновку, що на рівні НПА, з'ясування тематики правового статусу держслужбовця в органах судової влади шляхом звернення до ЗУ № 1402-VIII та ЗУ № 1798-VIII без застосування правових норм ЗУ № 889-VIII, а в умовах дії воєнного стану, також ЗУ № 2136-IX не є можливим.

Водночас, повертаючись до продовження переліку підзаконних НПА, що мають своєю метою деталізацію відповідних адмінпроцедур проходження держслужби в судових органах, необхідно також зазначити такі, як Положення про Комісію з питань вищого корпусу державної служби в системі правосуддя, затверджене рішенням ВРП від 18.05.2017 № 1172/0/15-

17 (далі - рішення ВРП № 1172/0/15-17) [45], Положення про проведення конкурсів для призначення на посади державних службовців у судах, органах та установах системи правосуддя, затвердженого рішенням ВРП від 05.09.2017 № 2646/0/15-17 (далі – рішення ВРП № 2646/0/15-17) [46], Порядок здійснення дисциплінарного провадження, затверджений постановою КМУ від 04.12.2019 № 1039 (далі – постанова КМУ № 1039) [47], Порядок проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців, затвердженого постановою КМУ від 23.08.2017 № 640 (далі – постанова КМУ № 640) [48], постанова КМУ від 24.05.2017 № 358 «Деякі питання оплати праці державних службовців судів, органів та установ системи правосуддя» (далі – постанова КМУ № 358) [49].

Аналізуючи вищенаведені НПА, вважаємо, що правовий статус держслужбовців органів судової влади регулюється, як законами і кодифікованими актами (КАС України, ЗУ № 1402-VIII, ЗУ № 1798-VIII, ЗУ № 889-VIII, ЗУ № 2136-IX), так і підзаконними НПА – положеннями, інструкціями, порядками, постановами (постанови КМУ №№ 640, 1039, 358, накази ДСА України №№ 86, 815, 9, рішення ВРП № 2646/0/15-17, № 1172/0/15-17).

Таке різноманіття форм нормативного регулювання статусу держслужбовців в органах судової влади, на перший погляд, повинно бути позитивним фактором у гнучкості внесення змін у відповідні правові акти, але у цій різноманітності є і негативний бік, який проявляється у таких формах:

1) така роздробленість правових актів незручно впливає на їх стан актуальності. Яскравим казусом цього є одночасне регулювання правового статусу керівника апарату місцевого суду нормами наказів ДСА України № 86 і № 9;

2) навіть при такій багаточисленності НПА, вбачається відсутність в цих правових актах дефініцій «адміністративно-правовий статус держслужбовців органів судової влади», «адміністративно-правовий статус

працівників апарату суду»;-правовий статус державних службовців органів судової влади»;

3) урегульованість статусу держслужбовців, існуюча на рівні підзаконних НПА є не є повною та цілісною.

4) питання відповідальності, як одного з елементів статусу держслужбовців суду на рівні НПА (як законів, так і підзаконних) нерегульоване з достатньою чіткістю, конкретикою і повнотою (до прикладу, в наказі ДСА України № 9 цього розділу взагалі немає);

5) в спеціальному ЗУ № 1402-VIII немає конкретного списку працівників апарату суду, що є держслужбовцями, що має негативний вплив на з'ясування хто ж саме є працівником апарату суду.

Окрім того, розпорошеність НПА щодо правового регулювання держслужби в судах слугує фактором-каталізатором у дискусійному питанні щодо систематизації законодавства про державну службу, яку активно підтримував В.Б. Авер'янов.

На думку В.Б. Авер'янова, систематизацію законодавства України про держслужбу необхідно кодифікувати двома шляхами, які вимірюються строковим критерієм: 1) у найближчі роки; 2) через 5 років після завершення першого.

Під час першого шляху необхідно зробити такі дії:

- о прийняти нову редакцію Закону «Про державну службу» (що і було зроблено в 2015 році);
- о прийняти Кодекс поведінки і дисциплінарної відповідальності держслужбовців;
- о підготувати та прийняти узгодженої Закон про боротьбу з корупцією, а також внести відповідні зміни до Закону «Про службу в органах місцевого самоврядування».

Після здійснення вищезазначених кроків кодифікація відбувається другим шляхом із здійсненням наступних етапів:

- о підготовка до створення проекту Кодексу державної служби;

о перевірка норм проекту Кодексу за допомогою громадськості шляхом обговорення;

о погодження суперечностей, що виникли за результатами обговорення проекту Кодексу та його ухвалення.

Причому цей Кодекс державної служби В.Б. Авер'янов уявляв як систематизований законодавчий акт, що складатиметься із загальної частини, спеціальної частини та окремих положень і який слугуватиме правовому регулюванню публічно-правовими засобами усієї сукупності державно-службових правовідносин в Україні [50, с.314-315].

Не відкидаючи думку цього науковця, водночас зазначаємо, що, беззаперечно, за позитивною ідеєю систематизації законодавства про державну службу шляхом створення Кодексу державної служби, криється ризик у вигляді прийняття надзвичайно громіздкого за кількістю статей НПА, що буде складним як для використання, так і для внесення необхідних змін у нього.

Окрім того, вирішуючи проблемні питання нормативного характеру, задля усунення вищевиявлених колізій у нормативних актах про держслужбу та про судоустрій і статус судів, пропонуємо:

- закріпити в ЗУ № 1402-VIII чіткі дефініції «адміністративно – правовий статус державних службовців органів судової влади» та «адміністративно – правовий статус працівника апарату суду»;

- усунення суперечностей наказів ДСА України № 86 та № 9 в частині нормативного регулювання посади керівника апарату суду;

- передбачити в приписах ЗУ № 1402-VIII вказівку. в чому саме полягає особливість нормативного регулювання працівників апарату суду, в тому числі і держслужбовців;

- визначити в нормах ЗУ № 1402-VIII конкретний список підзаконних НПА, що регулюватимуть правовий статус держслужбовців судових органів.

Заслуговує також на увагу ідея покращення нормативно-правового регулювання державної служби в органах судової влади О.І. Самарця, який

вказує, що для цього необхідно покращити підзаконну правотворчість у напрямку уніфікації підзаконних НПА, узгодити їх положення між собою шляхом вилучення дублюючих норм; деталізувати всі складові проходження держслужби в апаратах судів всіх рівнів; деталізувати та уніфікувати адміністративні процедури проходження державної служби на посадах категорії «А»; врегулювати перелік посад категорій «Б» і «В» в апаратах місцевих та апеляційних судів, вищих спеціалізованих судів, апарату Верховного Суду, секретаріатів ВРП і ВККС України, ДСА України, ВРП, керівників апаратів (секретаріатів) Конституційного Суду України, Верховного Суду, вищих спеціалізованих судів, ВРП, ВККС України [15].

Таким чином, аналізуючи вищевикладене у цьому підрозділі, зауважуємо, що правове регулювання адміністративно-правового статусу державних службовців органів судової влади є доволі різноманітним, як за ієрархією НПА (закони та чисельна кількість підзаконних) та доволі динамічне (постійні зміни до законодавчих актів породжують інколи, як дублювання правових норм, так і прогалини у законодавстві). Відтак, на нашу думку, врегулювання цих недосконалостей потребує систематизації НПА (як законів, так і підзаконних), якими здійснюється регулювання держслужби в органах судової влади у вигляді кодифікації в єдиний законодавчий акт з виділенням у ньому окремої глави щодо правового регулювання державної служби в сфері судоустрою [51].

Висновки до розділу 1

1. Результати наукових надбань дослідників ХХІ сторіччя щодо статусу державного службовця нами об'єднано у три групи: 1) ті, які присвячені теоретичному аспекту правового статусу державного службовця; 2) ті, які сфокусовані на правовій основі функціонування статусу державного службовця; 3) ті, які розкривають лише певний практичний аспект статусу державного службовця.

2. Наукові пошуки у сфері державної служби в органах судової влади стосувалися, в основному, таких напрямків: 1) діяльності апарату суду,

його адміністративно-правового статусу та засад організації діяльності; 2) засад державної служби в органах судової влади загалом та процедур проходження державної служби в судових органах зокрема; 3) проблематика державної служби в органах судової влади розглядалася, як складова публічної служби, проходження якої здійснюється не тільки державними службовцями апарату суду, а й суддями, як носіями судової (публічної) влади.

3. Адміністративно-правовий статус державних службовців органів судової влади - це становище осіб, що обіймають визначені штатним розписом органів судової влади, посади державної служби, яке врегульоване нормами адміністративного права та характеризується низкою сталих та необхідних елементів (права, обов'язки, відповідальність, обмеження, заохочення), і головною метою реалізації якого є виконання ключових обов'язків в сфері забезпечення здійснення судочинства, а саме – надання населенню якісних судових послуг та ефективного забезпечення відправлення правосуддя.

4. Законодавчо встановлений перелік прав державних службовців, як одного з елементів його правового статусу, ми згрупували за наступними видами: 1) особисті немайнові права; 2) службові права; 3) соціальні права; 4) трудові та громадянські права 5) інформаційні права; 6) освітні права; 7) кар'єрні права; 8) права в сфері гарантій правового захисту.

5. Основні обов'язки державних службовців, визначені законодавством про державну службу, як ключовий елемент правового статусу державного службовця, ми поділили у такі групи: 1) патріотичні обов'язки; 2) службово-правові обов'язки; 3) посадові обов'язки; 4) обов'язки в сфері запобігання корупції; 5) освітні обов'язки; 6) обов'язки в сфері інформації та охорони таємниці.

6. Правовий статус державних службовців органів судової влади регулюється, як законодавчими актами (КАС України, ЗУ № 1402-VIII, ЗУ № 1798-VIII, ЗУ № 889-VIII, ЗУ № 2136-IX), так і підзаконними НПА –

положеннями, інструкціями, порядками, постановами (постанови КМУ №№ 640, 1039, 358, накази ДСА України №№ 86, 815, 9, рішення ВРП № 2646/0/15-17, № 1172/0/15-17) тощо.

РОЗДІЛ 2. АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВИЙ СТАТУС ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ОРГАНІВ СУДОВОЇ ВЛАДИ В УКРАЇНІ: ОРГАНІЗАЦІЙНИЙ ТА ПРАКТИЧНИЙ АСПЕКТ

2.1. Прийняття на державну службу, як момент набуття правового статусу державного службовця органів судової влади

Процес призначення на посаду державної служби, безумовно, є початком трудового шляху держслужбовця.

Водночас, з якого моменту слід вважати цей процес таким, який набув юридичного значення, відмінності у термінології понять «прийняття на державну службу» та «вступ на державну службу», а також наповнення процедурної складової прийняття на державну службу, як стадії проходження державної служби, - усі ці дискусійні питання ми маємо намір розкрити в рамках дослідження цього підрозділу.

Варто звернути увагу, що термін «прийняття на державну службу» як початковий відлік обіймання переможцем конкурсу на зайняття вакантної посади державної служби цієї посади, ми знаходимо у ЗУ № 3723-ХІІ, який першим в історії незалежної України визначив загальні засади діяльності, а також статус державних службовців, які працюють в державних органах та їх апараті [2].

До слова, термін «прийняття на службу», але в органи місцевого самоврядування, як складової публічної служби, зустрічається в ЗУ «Про службу в органах місцевого самоврядування» від 07.06.2001 № 2493-ІІІ (далі – Закон № 2493-ІІІ) [52].

В адміністративному процесуальному законодавстві, при розкритті питання щодо юрисдикції адміністративних судів також наводиться термін саме «прийняття на публічну службу» (пункт 2 частини першої статті 19 КАС України) [37].

Натомість правова дефініція «прийняття на державну службу» не зустрічається у чинному ЗУ № 889-VІІІ [4].

Для тлумачення призначення моменту особи, яка має українське громадянство на посаду держслужби на підставі результатів конкурсної процедури використовується інший юридичний термін – «вступ на державну службу».

Водночас згадка про термін «прийняття громадян України на посади державної служби» у цьому Законі здійснюється лише у єдиному випадку, а саме – коли йдеться про заборону прийняття без проведення конкурсу, крім випадків, передбачених цим Законом.

Щодо етимології самого значення терміну «прийняття», то, згідно Академічного тлумачного словника української мови, це означає дію від слова «прийняти» [16].

В свою чергу, термін «прийняти» /«приймати»/, розуміється, як погоджуватися взяти собі що-небудь запропоноване, погоджуватися з чим-небудь.

Тобто, на нашу думку, термін «прийняття на державну службу загалом і в органи судової влади зокрема» характеризується тим, що процесу пропозиції державного органу/органу судової влади/ у вигляді конкурсної процедури на зайняття вакантної посади державної служби чи оголошення про наявність такої вакансії відповідає акт волевиявлення особи, що виражається у погодженні на проходження такої процедури обіймання посади державної служби та за результатами визнання її переможцем – також і погодження на умови проходження державної служби у цьому державному органі /органі судової влади/.

За правовою думкою С. Г. Стеценка дефініція «прийняття на державну службу» розкривається як процес зарахування на державну службу за результатами конкурсного відбору [33, с.150].

Як бачимо, у даному визначенні науковець, згадуючи за процедуру конкурсного відбору, як правову основу зарахування на посаду державної служби, якраз і підкреслює вольову дія кандидата на посаду державної

служби, який, висловлюючи бажання перебувати на державній службі, повинен обов'язково прийняти участь у конкурсній процедурі.

Х.П. Ярмакі визначення «вступ особи на державну службу в судових органах» трактує, як момент, з якого особа набуває державницького статусу службовця, який займає посаду держслужби та з ним пов'язано відлік виникнення службових відносин між ним та його керівником [53, с.125].

Тобто, як вбачається, науковець не виокремлює свободу волевиявлення особи, яка претендує на зайняття посади державної служби, при початку процедури вступу на державну службу, а лише концентрує увагу на субординаційний характер відносин державного службовця та його безпосереднього керівника

Щодо законодавчого тлумачення терміну «вступ на державну службу», то спеціальним НПА (частина перша статті 21 ЗУ № 889-VIII) дане визначення трактується крізь механізми реалізації даної процедури, а саме - призначення особи, яка має українське громадянство на посаду держслужби на підставі оцінки конкурсу [4].

Відтак, зауважуємо, що законодавець, встановлюючи у 2015 році у ЗУ № 889-VIII визначення терміну «вступ на державну службу», використав вдалі результати наукових пошуків С.Г. Стеценка, щодо тлумачення терміну «прийняття на державну службу», яке науковець сформував ще у 2007 році.

Таким чином, вважаємо за доцільне підкреслити, що правові дефініції терміну «прийняття на державну службу», який зустрічався в ЗУ «Про державну службу» 1993 року, так і терміну «вступ на державну службу», що знаходить своє вираження у ЗУ «Про державну службу» 2015 року, є тотожними поняттями та не заперечують у своїй сутності значення цього визначення, як початкового етапу на шляху до здійснення державним службовцем своїх повноважень.

Прийняття на державну службу С.Г. Стеценко виокремлює, як першу стадію проходження державної служби серед тріади стадій (просування по службі та її припинення).

Стосовно співвідношення дефініції «проходження держслужби», як загального до спеціального – «прийняття на держслужбу», то С.Г. Стеценко стверджує, що це є процес діяльності держслужбовця на посадах, які він займав, з моменту складання присяги держслужбовця до припинення держслужби [33, с.150].

Р.З. Голобутовський, розділяючи думку С.Г. Стеценка щодо етимології поняття «проходження державної служби», але в судових органах, водночас, вважає за необхідне доповнити характеристику цього процесу як організаційно-управлінського [54, с.136].

Крім організаційно-управлінської характеристики, Я.С. Золотарьова у наповнення змісту поняття «проходження державної служби в судових органах» вкладає також правовий та процедурний підтекст як центрального субінституту держслужби.

Розкриваючи сутність підтекстів (відтінків) проходження держслужби, Я.С. Золотарьова зазначає, що *правова характеристика* даного процесу складається із системи норм конституційного, адміністративного, фінансового права, що регулюють державно-службові відносини, пов'язані з перебуванням на держслужбі в судових органах, аж до її завершення.

Організаційно-управлінська характеристика розкривається через правовий статус посади, а також через відносини між органами управління проходження держслужби.

Усі елементи, що складаються з проходження держслужби в органах судової влади, реалізуються у конкретних діях, якими покриваються всі державно-службові відносини у цих органах з моменту їх виникнення й зміни до завершення [55, с.90].

О.І. Самарець ставить в залежність зміст стадій адмінпроцедур проходження держслужби від виду посади, яку займає держслужбовець в судових органах. Так само науковець вказує, що способи вступу на держслужбу до органів судочинства, які є формою реалізації гарантованого

права на держслужбу, напряду залежать від специфіки посади кандидата в держслужбовці [15, с.140].

Не заперечуючи наукову слушність думки О.І. Самарця, водночас, вважаємо за можливе зауважити, що зміст стадій адміністративних процедур проходження державної служби буде залежати не від того, яку посаду обіймає особа в органі судової влади, а від категорії посади державної служби, на яку претендуватиме особа (категорії А, Б чи В).

Адже, базуючись на приписах Положення № 2646/0/15-17, зауважуємо, що відмінності стадії процедури проходження державної служби (зокрема, конкурсу) полягають у етапах конкурсної процедури, які повинні проходити кандидати на посаду державної служби відповідної категорії [46].

Зокрема, на посаду державної служби категорії А, окрім тестування та співбесіди, які обов'язкові для усіх трьох категорій посад, кандидатам необхідно ще пройти перевірку володіння іноземною мовою та розв'язання ситуаційних завдань.

Претендентами на посаду категорію Б лише необхідно розв'язати ситуаційні завдання (окрім тестування і співбесіди, як було зазначено вище).

А кандидатам на посаду державної служби категорії В необхідно успішно подолати 2 види конкурсних процедур – тестування і співбесіда.

Також особливістю щодо процедури проходження державної служби в частині етапу проведення конкурсної процедури є порядок проходження співбесіди кандидатом на посаду керівника апарату суду (категорія Б посади державної служби).

Адже згідно приписів абзацу 3 пункту 46 Положення № 2646/0/15-17, співбесіда з кандидатами з метою визначення переможця конкурсу на зайняття посад керівників апаратів та їх заступників проводиться головою відповідного суду, оскільки він, володіючи адміністративними повноваженнями, надає погодження на призначення особи на посаду керівника апарату, що є необхідною умовою такого призначення [46].

Таким чином, науковий погляд О.І. Самарця, що зміст стадій адміністративних процедур проходження державної служби буде залежати не від того, яку посаду обіймає особа в органах судової влади, має місце на існування лише з уточненням щодо категорійності майбутньої посади державної служби.

Підсумовуючи позиції науковців стосовно переліку процедур на стадії прийняття на держслужбу, зауважуємо про деякі відмінності у поглядах на дане питання.

Так, В.Б. Авер'янов стверджував, що стадія прийняття на держслужбу включає такі кроки:

- прийняття відповідним органом чи керівником рішення за результатами проведення конкурсу;
- винесення відповідного наказу про прийняття особи на конкретну посаду;
- надання особі відповідного рангу службовця у межах відповідної категорії посади;
- ознайомлення особи з вищевказаним наказом та посадовою інструкцією;
- Присяга державного службовця;
- безпосередньо початок здійснення службових повноважень за посадою [56, с.329].

Основними процедурами на стадії прийняття на державну службу, на думку С.Г. Стеценка, є:

- прийняття керівником органу рішення щодо проведення конкурсу на заміщення вакантної посади;
- проведення конкурсу зі складанням іспиту;
- видання наказу чи розпорядження про прийняття особи на посаду державного службовця;
- прийняття присяги державного службовця;

- присвоєння відповідного рангу державного службовця в межах відповідної категорії [33, с.150].

На нашу думку, структурованість процедур, запропонована С.Г. Стеценко, є більш чіткою (включає таку процедуру, як конкурс), логічно побудованою (прийняття присяги передує процедурі присвоєння рангу) та такою, що відповідає законодавчим приписам (згідно частини четвертої статті 36 ЗУ № 889-VIII) [4], у заперечення особи щодо складення Присяги держслужбовця, акт про призначення її на посаду скасовується, а тоді, відповідно, і стадія присвоєння рангу держслужбовця не реалізовується.

Конкурсна процедура, яка влучно виділена С.Г. Стеценко, як окрема процедура на стадії прийняття на державну службу є невід'ємним етапом даної стадії. Зазначене підтверджується також нормами частин першої та другої статті 21 ЗУ № 889-VIII, згідно яких, здійснення вступу на державну службу можливе лише за результатами конкурсу, а також забороняється прийняття громадян України на посади державної служби без проведення конкурсу, окрім визначених Законом випадків.

С.Д. Дубенко виокремлює такі основні принципи, на яких базується інститут конкурсного відбору:

- принцип рівноправності – виключення дискреції за походженням, статтю, віросповіданням або політичними поглядами;
- принцип відповідності здібностей та професійного рівня вимогам конкретного виду діяльності в системі державної служби;
- принцип гласності – забезпечення гласності при проведенні конкурсів [24, с.66].

Не відкидаючи істинність правової думки С.Д. Дубенко, вважаємо за доцільне доповнити класифікацію даних принципів ще такими:

- принцип добровільності - полягає у вільному волевиявленню кандидата на посаду державної служби у проходженні конкурсної процедури, а також у тому, що ніхто не може бути примушений до участі у ньому;

- принцип об'єктивності – конкурс повинен бути проведений неупереджено, справедливо та безсторонньо відносно усіх без винятку кандидатів на посаду державної служби;

- принцип законності – усі конкурсні процедури на обіймання особою посади державної служби повинні бути проведені у чіткій послідовності, передбаченій чинним законодавством та з неухильним додержанням відповідних правових норм, якими декламується проведення конкурсної процедури.

Щодо етимології поняття «конкурсна процедура», то О.І. Самарець під даним видом процедури розуміє врегульований нормами адміністративного права порядок послідовно здійснюваних дій щодо визначення рівня професійних компетентностей кандидата на посаду державної служби в орган судової влади [15, с. 141].

Звертаємо увагу, що добір осіб, здатних професійно виконувати посадові обов'язки є метою проведення конкурсу, передбаченою не тільки в законодавчих актах (частина першої статті 22 ЗУ № 889-VIII) [4], а й в загальних підзаконних НПА (абзац 1 пункту 1 Порядку проведення конкурсу на зайняття посад державної служби, затвердженого постановою КМУ від 25.03.2016 № 246 (далі – Порядок № 246)) [57] та спеціальних підзаконних НПА (абзац 1 розділу I Положення № 2646/0/15-17) [46].

П.Ю. Шпенова підкреслює різницю значень понять «відбір персоналу» та «добір персоналу». Так, науковець стверджує, що у процесі відбору відбувається пошук осіб на певні посади з урахуванням встановлених вимог в сфері держслужби. Під час добору відбувається пошук, конкретизація вимог різних посад, типів діяльності в сфері держслужби під наявні здібності особи, стаж, накопичений нею професійний досвід.

Складовою відбору осіб на держслужбу є саме професійний відбір. Адже в його ході людина підбирається на посаду за критеріями професійної підготовленості, досвіду, рівня й профілю освіти [12, с. 128].

Усі ці критерії законодавець називає вимогами, які висуваються до кандидатів на вакантні посади державної служби. Якщо Законом № 889-VIII, усі ці вимоги поділені на 2 групи: загальні і спеціальні, то В.В. Галуцько виокремлює ще третю групу – безумовні вимоги.

Тому класифікація вимог, які висуваються до кандидатів на вакантні посади державної служби за В.В. Галуцьком виглядає так:

- 1) *безумовні вимоги* – громадянство України, володіння державною мовою, досягнення 18-річчя, наявність відповідного рівня освіти;
- 2) *загальні вимоги* – стаж роботи;
- 3) *спеціальні вимоги* – досвід роботи в конкретній сфері, необхідні знання, уміння та навички, особисті якості [58, с.286].

Х.П. Ярмачі пропонує здійснювати категорійність вимог, що висуваються до кандидатів на обіймання вакантної посади державної служби в судових органах в залежності від місця проходження служби та обійманої посади [53, с. 123].

Вважаючи слушною ідею поділу вимог, що висуваються до кандидатів на посади державної служби, наведені В.В. Галуцьком, водночас, зауважуємо, що як загальні, так і спеціальні вимоги, запропоновані науковцем, як окремі групи, стосуються вимог до конкретної посади державної служби, а, відтак не можуть бути виокремлені у різні класифікаційні різновиди.

Тому, пропонуємо свою авторську класифікацію вимог, які висуваються до кандидатів на вакантні посади державної служби в органи судової влади:

- 1) *некваліфікаційні* - ті, які поширюються на всіх, без винятку кандидатів на вакантну посаду державної служби органів судової влади та які не містять в собі вимоги освітньо-професійного рівня (вік, громадянство, володіння державною мовою);
- 2) *професійно-посадові* – ті, що закладені в основу вимог до конкретної посади державної служби органу судової влади (стаж роботи

загалом та/або на конкретного рівня посадах, вимога до освітньо-кваліфікаційного рівня вищої освіти, вимога до знань конкретних НПА, відповідний рівень володіння іноземною мовою, а також вимоги психолого-особистісного характеру).

Дозволимо собі також згрупувати усі вимоги до кандидатів на зайняття вакантних посад державної служби за такими критеріями:

- *національні* – вимога щодо громадянства лише України;
- *філологічні* – обов’язкове вільне володіння державною мовою для усіх категорій посад державної служби та наявний відповідний рівень володіння іноземною мовою, яка є однією з офіційних мов Ради Європи для кандидатів на обіймання посади державної служби категорії «А»;
- *вікові* – нижня вікова межа для обіймання посади державної служби становить 18 років, а верхня – 65 років з правом продовження перебування на державній службі, але не більше – 70 років;
- *освітні* – наявність повної вищої освіти не нижче магістра (для категорії «А» і «Б») та не нижче бакалавра, молодшого бакалавра (для посад категорії «В»);
- *професійні* – це ті вимоги, що поширюються виключно для двох категорій посад державної служби – «А» і «Б», а саме - стаж роботи на посадах держслужби категорій "Б" чи "В" (а для категорії «А» - виключно на посадах державної служби категорії «А» чи «Б») або в органах місцевого самоврядування, або на керівних посадах підприємств, установ та організацій незалежно від форми власності;
- *особистісно – психологічні* – вимоги особистісного характеру, які допомагають краще дізнатися про можливість кандидата на посаду державної служби працювати в команді, в стресових ситуаціях, вміння логічно мислити та знаходити альтернативні шляхи розв’язку складної ситуації.

Як влучно зауважує Х.П. Ярмакі, загальні (тобто, знеособлені) вимоги, що висуваються до претендентів на обіймання вакантних посад державної

служби в органах судової влади, збігаються із загальними вимогами, що висуваються до державних службовців [53, с. 123].

Водночас, підкреслюємо, що професійно-посадові (або спеціальні, як зазначені деякими науковцями) носять індивідуальний характер та залежать від конкретної посади та юрисдикції судового органу.

Специфіку, як некваліфікаційних, так і професійно-посадових вимог розглянемо на прикладі особливої посади в суді будь-якого рівня і юрисдикції – керівника апарату суду.

Відповідно до пункту 10 Типового положення про апарат суду, затвердженого наказом ДСА України від 08.02.2019 № 131 (далі – Типове положення № 131), особа, яка претендує на зайняття посади керівника апарату суду, його заступника (заступників), повинна відповідати таким загальним вимогам:

місцевого загального суду - вища освіта з освітнім рівнем магістра, вільне володіння державною мовою, стаж роботи на посадах держслужби категорій "Б" чи "В" чи в органах місцевого самоврядування, або на керівних посадах підприємств не менше 1 року;

місцевих адміністративних та господарських судів, апеляційного суду – всі ті ж самі, що й до керівника апарату місцевого загального суду окрім вимог до стажу роботи, які збільшені до 2 років;

вищого спеціалізованого суду – аналогічні вищенаведеним вимогам із збільшенням стажу роботи на вищевказаних посадах до 3 років, уточненням загального стажу роботи не менше 7 років та додаванням вимоги щодо вмілості володіння іноземною мовою.

Спеціальні (професійно - посадові) вимоги до осіб, які претендують на зайняття посад керівника апарату місцевого суду та його заступника визначаються начальником відповідного територіального управління ДСА України, на зайняття посад керівника апарату апеляційного суду та його заступника - Головою ДСА України, на підставі типових вимог, затверджених Державною судовою адміністрацією України [59].

Необхідно звернути увагу на вимоги щодо освітнього рівня для обіймання посади керівника апарату суду.

Так, у попередній редакції Типового положення про апарат суду, що було затверджене наказом ДСА України від 28.09.2012 № 115 (далі – Типове положення № 115) щодо освітньо-кваліфікаційних вимог для обіймання посади керівника апарату місцевого та апеляційного судів було зазначено вища юридична або економічна освіта, або вища освіта в галузі державного управління з освітньо-кваліфікаційним рівнем магістра [60].

Водночас, як вбачається з тексту чинного Типового положення № 131, вимога щодо кваліфікаційного спрямування освіти (юридична чи економічна, чи в галузі державного управління) відсутня серед вимог для обіймання посади керівника апарату суду.

Можливо, змінам, що були внесені у 2019 році щодо освітньо-кваліфікаційного рівня кандидата на посаду керівника апарату слугував досвід Сполучених Штатів Америки, адже там керівники апаратів судів (судові адміністратори за їх дефініцією) не повинні мати дипломи з юридичною кваліфікацією, незважаючи на те, що вони працюють в юридичній сфері і саме на них покладене завдання управління тим специфічним середовищем, у якому основне призначення судочинства здійснюють судді та апарат суду [61, с.257].

Вважаємо позитивними приписи Типового положення № 131 щодо необов'язкової наявності юридичної освіти в кандидатів на посаду керівника апарату суду, оскільки судовий адміністратор (керівник апарату суду – в Україні), переважно, здійснює свої повноваження в адміністративній, а не в юридичній сфері.

Водночас, є недоліком, на нашу думку, скасування таких кваліфікаційно-освітніх вимог для обіймання посади керівника апарату, які були передбачені у Типовому положенні № 115, як вища освіта в галузі державного /публічного/ управління.

Адже наявність спеціалізованих навичок в адмініструванні, пов'язаному з керівною роботою, вищої освіти в галузі публічного управління або такого напрямку освітньої програми у вищих навчальних закладах за спеціальністю «Судове адміністрування», слугуватиме не тільки наявністю кваліфікованої підготовки керівників державної служби для судових органів, ефективному виконанню обов'язків осіб, що перебувають на посадах керівників апаратів (судових адміністраторів), а й позитивно впливатиме на продуктивність роботи суду в частині відправлення правосуддя та надання населенню якісних судових послуг.

Заслуговує на увагу ще одна передумова набуття особою статусу державного службовця, притаманна виключно органам судової влади та визначена нормами спеціального законодавства – ЗУ № 1402-VIII, як то - погодження головою суду кандидатури – переможця конкурсу на посаду керівника апарату чи заступника керівника апарату [10].

Варто зазначити, що норма щодо погодження головою суду, маючи прямий та безальтернативний характер, породжувала на практиці зловживання очільниками суду даним повноваженням, що призводило до численних відмов у погодженні щодо призначення начальниками територіальних управлінь ДСА України переможців конкурсу на посади керівника апарату чи заступника керівника апарату і, як наслідок, - порушення права останніх на призначення на посаду як переможця конкурсу, визначеного Законом № 889-VIII.

Дана колізія була врегульована у 2017 році, шляхом затвердження рішенням ВРП від 05.09.2017 № 2646/0/15-17 Положення про проведення конкурсів для призначення на посади державних службовців у судах, органах та установах системи правосуддя (далі – Положення № 2646/0/15-17), пунктом 55 якого було передбачено наступне.

<...> У разі непогодження головою суду кандидатури переможця конкурсу, коли таке погодження вимагається відповідно до законів України «Про судоустрій і статус суддів», у 10-денний строк з дати надходження до

відповідного суду результатів конкурсу призначення переможця конкурсу здійснюється суб'єктом призначення без такого погодження із обов'язковим встановленням строку випробування до 6 місяців <...> [46].

Відтак, нормами пункту 55 Положення № 2646/0/15-17 було дотримано приписи статті 31 ЗУ № 889-VIII щодо обов'язковості призначення на посаду переможця конкурсу, стосовно якого відсутні обмеження, визначені Законом № 889-VIII, однак із встановленням певної застороги – у вигляді обов'язкового встановлення випробувального строку до 6 місяців [62].

Водночас, змінами, внесеними рішенням ВРП від 26.11.2019 № 3162/0/15-19, змінено підходи до процедури призначення керівника апарату суду, надавши право голові суду особисто проводити співбесіду з кандидатами на цю посаду [46].

Виникає питання чи зазначеними змінами не було нівельовано повноваження голови суду надавати чи не надавати погодження на призначення кандидата на посаду керівника апарату суду, визначивши лише стверджувальну дію голови шляхом виключно позитивно-визначеного вольового акту погодження на цю посаду державної служби?

На нашу думку, зазначені зміни до Положення № 2646/0/15-17 сприятливо позначилися на процедурі призначення кандидатів на посаду керівника апарату суду, які були визначені переможцями конкурсу, оскільки убезпечили останніх від можливих маніпулятивних дій голови суду щодо необґрунтованої відмови у призначенні на цю посаду державної служби та одночасно забезпечили участь голови суду у процесі добору на посаду керівника апарату суду.

Варто зауважити, що в основі як добору, так і відбору кандидатів на посади державної служби в частині професійно-посадових вимог лежить визначення рівня професійної компетентності.

Саме визначення компетенції не тільки як основи компетентності, а як складової адміністративно-правового статусу працівника апарату суду, М.С. Шум тлумачить, як коло повноважень, які має реалізовувати працівник

апарату суду в процесі організаційного забезпечення діяльності суду. Для забезпечення належної реалізації працівником апарату суду своєї компетенції вона має бути чітко регламентована на законодавчому рівні, а також деталізована посадовими інструкціями [13, с.102].

Неможливо не погодитися із визначенням професійної компетентності, запропоноване А.П. Рачинським. В розумінні цього науковця професійна компетентність – це мірило професіоналізму людини, одна з найважливіших сторін професійної культури особи. Професійна компетентність визначає здатність успішно вести конкретну діяльність, ділову надійність, в різноманітних ситуаціях. На особистісному рівні цей зріз професійної культури обумовлюється, як високим рівнем професіоналізму в процесі трудової діяльності, так і досягненням сформованості духовної культури. Найважливішою специфікою професійної компетентності, на думку вченого, є організованість професійного середовища. Цією обставиною обумовлена закономірність, що регулює її необхідність для тих чи інших професій, спеціальностей [6, с.144].

Тобто, як вбачається з вищенаведеного, І.С. Шум трактує компетенцію у вужчому розумінні, адже обумовлює її виключно повноваженнями державного службовця, в той час, як А.П. Рачинський професійну компетентність тлумачить більш широко, включаючи і професійну культуру, як особистісну характеристику державного службовця.

Вважаємо за логічне підкреслити, що професійна компетентність, як ключовий фактор відбору кандидатів на посади державної служби відноситься до особистісно-психологічних критеріїв вимог для обіймання даного типу посад, адже ґрунтується виключно на індивідуальних (людських) характеристиках.

Відтак, саме професійна компетентність, як встановлена законодавством здатність особи в межах визначених за посадою повноважень використовувати спеціальні знання, уміння та навички, виявляти високі моральні та ділові якості для належного здійснення встановлених завдань і

обов'язків, професійного та особистісного розвитку, навчання, [4], є визначальним критерієм добору за результатами проведення конкурсної процедури, високодостойного кандидата на посаду держслужби в судовому органі.

Проте сьогодні, коли в країні з 24.02.2022 введений правовий режим воєнного стану, згідно указу Президента України «Про введення воєнного стану в Україні» від 24 лютого 2022 року № 64/2022 (зі змінами) (далі – Указ № 64/2022), здійснення конкурсу, як однієї з процедур, що відбуваються на стадії прийняття на держслужбу, вже не має актуальності, враховуючи зміни в законодавстві у процесі добору на посади держслужби [63].

Зокрема, відповідно до частини п'ятої статті 10 ЗУ «Про правовий режим воєнного стану» від 12.05.2015 № 389-VIII (далі – Закон № 389-VIII), під час воєнного стану особи призначаються на посади держслужби, начальником відповідної військової адміністрації без проведення конкурсу, обов'язковість якого передбачена законом, на підставі пакету документів: заяви, особової картки та документів, що підтверджують наявність у таких осіб громадянства України, освіти та стажу роботи згідно з вимогами законодавства, встановленими щодо відповідних посад [64].

Звертаємо увагу, що ці законодавчі зміни стосовно корегування процесу добору на посади держслужби були запроваджені не 12.05.2015, при прийнятті Верховною Радою України ЗУ № 389-VIII, а лише 12.05.2022 шляхом прийняття Закону України «Про внесення змін до деяких законів України щодо функціонування державної служби та місцевого самоврядування у період дії воєнного стану» № 2259-IX (далі – ЗУ № 2259-IX), який набув чинності 20.05.2022, тобто під час дії воєнного стану, введеного Указом № 64/2022 [65].

Мета, яка закладалася в Закон № 2259-IX, беззаперечно, була обґрунтована необхідністю забезпечення безперервності функціонування органів публічної влади, як про це йдеться в Пояснювальній записці до вказаного Закону. Оскільки кадрові проблеми, як то мобілізація службовців

до лав ЗСУ, масовий виїзд працівників за межі України, спричинені незаконним вторгненням росії на територію нашої держави, які виникли в діяльності органів публічної влади, могли б негативно вплинути на функціональність останніх та можливість ефективного реалізації ними своїх повноважень, визначених законом.

Проте, повертаючись до новацій стосовно прийняття на держслужбу, запроваджених ЗУ № 2259-IX у вигляді скасування, під час воєнного стану, конкурсної процедури на посади держслужби, зауважуємо, що, хоч і ці новації ставлять перед собою позитивну мету, але мають деякі моменти для дискусії.

Так, видається слушним уточнення Л.М. Корнута щодо правової та професійної складової реалізації процедури призначення без проходження конкурсу, особливо, зважаючи на те, що воєнний стан в країні може бути продовжено на досить тривалий час [66, с. 67].

Вважаємо також правомірною позицію Н.М. Галкіної, що зазначені зміни закону в частині відсутності професійного відбору на посаду держслужби можуть мати наслідком доступ до посади таким неблагонадійним людям, як, колабораціоністам [67, с. 75].

Проте у цих науковців є різними підходи щодо урегулювання вищезазначених проблемних питань при реалізації права на держслужбу при запровадженні воєнного чи надзвичайного стану.

Зокрема, Л.М. Корнута рекомендує звернути увагу на відновлення кадрового резерву, на кшталт того, що функціонував під час дії ЗУ «Про державну службу» 1993 р., але який відсутній в приписах ЗУ №889-VIII [66, с. 67].

Н.М. Галкіна пропонує досить зважено, в декілька етапів здійснювати співбесіду з претендентами на посади держслужби; проводити спецперевірки; отримувати підтвердження у попередніх роботодавців різноманітними засобами зв'язку стосовно фактів, висвітлених у характеристиках-рекомендаціях з попередніх місць роботи. Є зміст

побудувати питання тестів у такий спосіб, щоб визначити громадянсько-націоналістичну позицію потенційного кандидата на посаду держслужби. Н.М. Галкіна також бачить позитивним надання доступу до держслужби екс-службовцям, що звільнилися за угодою сторін і мають непідкупне бажання у важкий для країни час достойно нести службу на благо нашої держави [67, с. 75].

Необхідно відмітити ще один недолік в ЗУ № 389-VIII із змінами, внесеними ЗУ № 2259-IX. Так, вказаними новаціями не визначено порядку публікації держорганами оголошення про вакансії та механізму прийому документів для призначення на посади держслужби під час військового стану. Тому кандидатам на посади держслужби необхідно самим здійснювати пошук інформації стосовно оголошення вакансії не тільки на офіційних вебсайтах державних органів, а й на їх офіційних сторінках в соцмережах [68].

Водночас, за результатами порівняння думок науковців щодо регулювання права на державну службу при введенні воєнного стану, то на наш погляд, пропозиція Л.М. Корнути виглядає кращою та ефективнішою, з огляду на таке.

Під час військового стану в пріоритеті та спеціальним у порівнянні із ЗУ №889-VIII є Закон № 2136-IX, бо нормами частини третьої статті 1 цього законодавчого акту прямо передбачено, що норми трудового законодавства, ЗУ "Про державну службу", інших законодавчих актів, що регулюють діяльність держслужбовців не застосовуються стосовно відносин, врегульованих цим Законом.

Згідно абзацу 2 частини другої статті 2 Закону № 2136-IX, задля швидкого залучення до роботи нових працівників, а також ліквідації дефіциту робочої сили, у тому числі через тимчасову відсутність працівників з причин евакуації, втрати працездатності, простої, відпустки, роботодавець має право укладати з новими працівниками строкові трудові договори на час

військового стану чи на період заміщення працівника з причин, які вищезазначені [44].

Принагідно зауважуємо, що період тимчасової відсутності основного працівника може бути триваючим у часі.

З аналізу вищезазначеної правової норми висновується також, що нові працівники, з якими укладені строкові трудові договори, підлягатимуть звільненню, в зв'язку із закінченням строку, на який їх було укладено (припинення чи скасування воєнного стану або ж фактичний вихід на роботу основного працівника, що був тимчасово відсутній).

Відтак багато держслужбовців – достойних спеціалістів з високими кваліфікаційними навичками, набутими за час роботи за строковим трудовим договором, можуть втратити робочі місця.

А як яскраво ілюструє кадрова практика у функціонуванні органів системи правосуддя, яка склалася від 24.02.2022, підібрати доволі швидко в апарату суду держслужбовців із високим рівнем професійних вмінь та навичок для заміни тимчасово відсутнього працівника є проблемно-важко.

Прикладом вищезазначеного слугувала ситуація, яка склалася в Господарському суді Донецької області, де водночас необхідно було заповнити більше 20 вакансій на посади державної служби [69].

Тому з метою утримання кваліфікованих кадрів та унеможливлення в майбутньому виникнення таких критичних ситуацій щодо швидкого заміщення на вакансії посад держслужби кращих працівників, раціональною видається думка Л.М. Корнути стосовно відновлення дії кадрового резерву.

О.В. Литвин влучно зауважив щодо характеристики кадрового резерву як позитиву для держслужби, з причин можливості швидкого пошуку кандидатури для участі у конкурсі на заміщення вакантної посади [7, с.160].

Звертаємо увагу, що питання відродження кадрового резерву було предметом законодавчого розгляду 03 липня 2020 року шляхом прийняття ЗУ «Про внесення змін до ЗУ «Про державну службу» щодо кандидатського резерву» (далі - законопроект № 3491) [70].

За змістом цього законопроекту була пропозиція створення кандидатського резерву у вигляді системи, в якій містилася інформація про претендентів на посади держслужби, що успішно подолали всі етапи конкурсу, результати виставлених оцінок щодо професійних компетентностей осіб та відомості про актуальні конкурси на посади держслужби.

Запрошення претендента на посаду держслужби для проходження конкурсу, компетентності якого відповідають умовам цього конкурсу, та який є у цій базі кандидатського резерву відбувається автоматично за допомогою особистого кабінету на Єдиному порталі вакансій держслужби.

Календарна можливість перебування у цій системі претендентів на посаду держслужби у цій базі з усіма відомостями щодо пройдених оцінювань - 1 рік з моменту оголошення інформації про переможця конкурсу або про відсутність останнього.

Але подальша доля законопроекту № 3491, не завершилася успішним прийняттям закону в цілому і 16 грудня 2020 року він із правками Президента України був відхилений під час сесії Верховної Ради України.

Але в розрізі питання доцільності відродження кадрового резерву вважаємо за необхідне висловити свою думку на вказану проблематику, як можливість його практично-ефективного застосування уже в наявних умовах воєнного стану.

Безсумнівно, визначальним критерієм для обрання у список кадрового резерву буде професійна компетентність, як чинник, що є основним при доборі кандидатів на посади держслужби за результатами проведеного конкурсу у конкретному судовому органі.

Етапи визначення рівня професійної компетентності державних службовців, працевлаштованих на період тимчасово відсутнього працівника, в умовах, коли конкурсна процедура не проводиться, зокрема, в умовах ситуацій надзвичайного характеру, введення в країні воєнного стану, як умови зарахування в кадровий резерв: 1) попередній аналіз особових справ цих службовців; 2) отримання рекомендацій від керівників останніх місць

роботи службовців; 3) вивчення результатів службової діяльності; 4) попередня оцінка якості виконання державними службовцями своїх посадових обов'язків; 5) врахування висновків, отриманих за результатами оцінювання службової діяльності за попередні роки; 6) опитування колег, а також співбесіда із цими держслужбовцями.

Ефективним видається також надання переваги такій особі- кандидату, що буде у кадровому резерві, при проходженні ним конкурсу, який буде відбуватися після закінчення воєнного стану, у випадку набрання однакової кількості балів з іншою особою, яка не перебувала у резерві.

Таким чином, запропоновані етапи для керівників державної служби будуть підставою для збереження якісного кадрового складу, що, безсумнівно, ефективно впливатиме на ефективне безперебійне функціонування, як органів державної, так і органів судової влади.

Аналізуючи наведене, зазначаємо, що введення воєнного стану через загарбницьку російську агресію стало наслідком змін, як на економічному, соціальному, так і на інших рівнях суспільного розвитку. Зокрема, це мало вплив і на категорійність стадій проходження державної служби.

Так, враховуючи приписи Закону № 389-VIII, а також те, що період воєнного стану ще досі триває, беручи за основу перелік процедур стадії проходження державної служби, визначеного С.Г. Стеценком, пропонуємо наступний поділ процедур цієї стадії на період дії воєнного стану в органах судової влади:

- розміщення оголошення про наявність вакантної посади державної служби;
- прийняття документів (заяв та особових карток) від кандидатів на посаду державної служби;
- видання наказу чи розпорядження про прийняття особи на посаду державного службовця;
- прийняття присяги державного службовця (у випадку вступу на посаду державної служби вперше);

- присвоєння відповідного рангу державного службовця в межах відповідної категорії посад.

У підсумку варто підкреслити, що прийняття на державну службу в органи судової влади, як одного з етапів її проходження крізь призму дотримання принципів та завдань державної служби в умовах війни є важливим завданням. Водночас, збереження якісного кадрового потенціалу у вигляді кваліфікованих працівників, що прийшли на заміну тимчасово відсутніх державних службовців, є запорукою ефективного втілення в життя принципів державної служби та безперебійної і злагодженої роботи усіх структурних підрозділів органів судової влади в частині якісного надання судових послуг та забезпечення здійснення правосуддя [71].

2.2. Права та обов'язки державних службовців органів судової влади як складова їх правового статусу

Ядром та центром будь-якого правового статусу особи, беззаперечно, є права та обов'язки. Адже, не втілюючи права, та не виконуючи покладені на особу обов'язки, дана особа не може повноцінно реалізовувати свій правовий статус, що ставить під сумнів набуття останнього цією особою.

Узагальнюючи теоретичні та практичні надбання щодо тлумачення прав державних службовців, зазначаємо, що законодавцем у нормах ЗУ № 889-VIII етимологія поняття прав останніх не розкривається, а лише деталізується їх перелік у статті 7 розділу II цього Закону [4].

Трактування терміну «права державних службовців» серед плеяди законодавчих та підзаконних НПА ми знаходимо лише у Порядку розроблення посадових інструкцій державних службовців категорій «Б» і «В», затвердженого наказом НАДС від 11.09.2019 № 172-19 в редакції наказу НАДС від 25.11.2022 № 123-22 із змінами та доповненнями, внесеними згідно наказу НАДС від 25.11.2022 № 123-22 (далі – Порядок № 172-19) [72].

Згідно абзацу 6 пункту 2 розділу I Порядку № 172-19, *права* - дії, які може вчиняти державний службовець для виконання покладених на нього за

відповідною посадою завдань та обов'язків (крім основних прав, наданих державному службовцю Законом України "Про державну службу") [72].

Тобто, як вбачається, приписами Порядку №172-19, права державних службовців більше трактуються як активні кроки щодо реалізації покладених на державних службовців обов'язків. Більше того, нормами даного підзаконного НПА, при тлумаченні термінології прав державних службовців не висвітлено його соціально-економічну правову, що не дозволяє в повній мірі висвітлити усі характеристики даного поняття.

Серед результатів наукових пошуків, то, на наш погляд, досить влучним є розуміння прав державних службовців, висловлене В.В. Васильківською. Науковець тлумачить права державних службовців, як визначені законодавчими актами свободи та можливості професійної діяльності, що забезпечені державою [73 с. 175].

І.П. Адамська права публічних службовців трактує як комплекс визначених матеріально-економічних та соціальних благ, які гарантуються посадовцям та забезпечують реалізацію їх природних прав у ході здійснення професійної діяльності [74].

Як бачимо, І.П. Адамська, на відміну від В.В. Васильківської, не вкладає у розкриття сутності прав державних службовців нормативне їх закріплення, що не в повній мірі відображає змістове наповнення статусу цих осіб.

Ю.В. Ударцов вказує, що права державних службовців визначено в нормах адміністративного права та є підвидом їх суб'єктивних прав, що дозволяє службовцям бути учасником державно-службових відносин.

На думку цього науковця права державних службовців є поняттям, яким охоплюються різноманітні складові:

- права людини;
- права громадянина;
- загальні права державних службовців відповідного органу;

- безпосередні права державного службовця відповідного органу [75, с. 939].

Тобто, Ю.В. Ударцов, надаючи тлумачення прав державних службовців, виділяє їх, як окремий підвид суб'єктивних прав особи та не розглядає їх, як цілісну систему, що характеризує звуженість в площині пошуків науковця стосовно характеристики цих прав.

Доволі комплексним є розуміння прав державних службовців, надане О.М. Стецем, згідно якого права державних службовців – це гарантована правом і законом міра дозволеної поведінки державних службовців, яка встановлюється для задоволення приватних інтересів та забезпечується державою під час їх участі в суспільних відносинах, пов'язаних із функціонуванням державної служби, її проходженням та припиненням [76, с. 129].

У даному визначенні О.М. Стець, на відміну від інших науковців, згадує приватний інтерес, як спрямованість поведінки державних службовців. Дозволимо собі висловити зауваження щодо такого тлумачення прав державних службовців, адже нормативним регулятором поведінки державного службовця є норми адміністративно-публічного права, в яких пріоритетність приватного інтересу є набагато менше виражена, ніж в нормах приватного права. Окрім того, привілеювання приватного інтересу над публічним при здійсненні державними службовцями повноважень є недопустимим та становить склад адміністративного чи кримінального корупційного правопорушення.

Підсумовуючи наведене, вважаємо за доцільне висловити свою позицію у трактуванні терміну «права державних службовців». Відтак, **права державних службовців** – це привілеї, надані особі державою, у зв'язку з набуттям цими особами статусу державних службовців, та які спрямовані, як на реалізацію особами повноважень стосовно виконання завдань та функцій держави, так і на матеріальне, соціально-економічне забезпечення осіб через

обіймання останніми посад державної служби у відповідному державному органі.

Права державних службовців в органах судової влади зумовлені специфікою функціональності цих органів та, відповідно, формують нове тлумачення понятійно-категорійного апарату прав державних службовців судових органів.

Тому, на наше авторське бачення, *права державних службовців органів судової влади України* – привілеї та гарантії, надані громадянам України державою, у зв'язку з набуттям цими особами статусу державних службовців, що регламентовані законодавчими та підзаконними НПА, та які спрямовані, як на забезпечення відправлення правосуддя та надання якісних судових послуг, так і на матеріальне, соціально-економічне забезпечення осіб через обіймання останніми посад державної служби у органах судової влади.

Відтак, встановивши понятійне трактування прав державних службовців органів судової влади, доречним було б визначити ознаки, притаманні цим правам. На нашу думку, специфічними ознаками, що характеризують права державних службовців органів судової влади України є такі:

- 1) надаються виключно особам, які є громадянами України – адже вимога до громадянства є визначальною умовою для обіймання будь-якої посади державної служби;
- 2) надаються державою через регламентування в законодавчих та підзаконних НПА;
- 3) мають визначену спрямованість у вигляді забезпечення відправлення правосуддя та надання якісних судових послуг;
- 4) володіють гарантійною особливістю щодо захисту особи, яка займає посаду державної служби в органі судової влади у сфері матеріального та соціально-економічного забезпечення.

Характерну особливість прав державних службовців дуже влучно, на нашу думку, підкреслює А.П. Рачинський. Науковець зауважує, що всі

державні органи та посадові особи належним чином, а не для власних потреб реалізують права людини і, особливо, права, які надані їм при вступі на державну службу. Саме ці права і виступають в якості основного елементу статусу державного службовця, що розкриває демократизм державної служби і обумовлює її ефективне функціонування [6, с. 96-97].

Варто зазначити, що дана особливість прав державних службовців, висловлена А.П. Рачинським якраз і обґрунтовує основну місію державної служби – служіння народу, а не собі.

Щодо систематизації прав державних службовців, то думки науковців, в основному, зводяться до поділу на 2 групи:

- 1) *загальногромадянські або суб'єктивні громадянські права* - це ті права, які мають державні службовці, як громадяни України;
- 2) *службові права* – це ті, якими вони володіють у зв'язку з обійманням посади державної служби в державному органі (С.Д. Дубенко, А.П. Рачинський, В.В. Васильківська).

Поділяючи думку щодо такого поділу прав державних службовців, водночас, хочемо підкреслити про необхідність доповнення найменування першої групи прав державних службовців із загальногромадянських на *невід'ємні громадянські права*, оскільки ці права набуваються особою через приналежність до громадянства України та є невід'ємними і такими, що неможливо, ані відчужити, ані скасувати, ані обмежити, окрім випадків, передбачених Конституцією України.

Стосовно деталізації службових прав в категорійному понятті, то тут думки науковців розділилися.

С.Д. Дубенко службові права державних службовців поділяє на: загальні права, політичні, соціально-майнові та немайнові права [24, с. 106].

О.Ю. Оболенський класифікацію службових прав державних службовців зводить до трьох груп:

- 1) права, що забезпечують розуміння службовцями свого правового статусу і його правовий захист;

2) права, що сприяють безпосередньому виконанню службових обов'язків;

3) права, що сприяють посиленню посадової активності посадової особи, реалізації її конституційних прав і свобод, які забезпечують соціальні гарантії [77, с. 191-193].

В.В. Васильківська, в свою чергу, цей підвид прав державних службовців поділяє тільки на 2 види:

- *основоположні* - передбачені у ЗУ №889-VIII;
- *посадові* - що передбачені у професійно-кваліфікаційних характеристиках посад державних службовців та в посадових положеннях та інструкціях [8, с. 106].

Службові права, як влучно зазначає А.П. Рачинський, пов'язані з виконанням посадових обов'язків, і їх прийнято називати повноваженнями, які, в подальшому, науковець поділяє на *загальнослужбові* (повноваження, якими володіє кожен державний службовець) та *посадові* (які зумовлені різноманітністю посад і посадових обов'язків) [6, с. 99].

О.І. Бедний, за колом посад, на які ці права поширюються виділяє вже 3 групи:

- *основні права*, які закріплюються в найбільш загальних НПА, як правило, в законах та поширюються на всіх службовців, які обіймають посади в державних органах або в органах місцевого самоврядування;
- *спеціальні права* – закріплюються в загальних НПА, що регулюють правовий статус окремих державних органів та їх службовців;
- *посадові права* – виражені, зазвичай, в локальних НПА, зокрема, в посадових інструкціях та стосуються конкретних посадових осіб, які обіймають відповідні посади [30, с. 96].

Вважаючи досить раціональною класифікацію службових прав на 3 підвиди, запропоновану О.І. Бедним, водночас зауважуємо, що даний поділ може мати місце щодо державних службовців конкретних державних органів, статус яких визначається, окрім ЗУ № 889-VIII, ще і спеціальними

НПА. Стосовно ж державних службовців органів судової влади, то, хоча правовий статус останніх і регулюється ще й ЗУ № 1402-VIII, проте розподіл прав державних службовців на три види, запропонований цим науковцем, не підлягає до застосування щодо державних службовців органів судової влади, оскільки ЗУ № 1402-VIII не зазначено специфічні права, якими наділяються дані посадові особи, а лише фрагментарно наводяться деякі обов'язки та повноваження конкретних посадових осіб (керівника апарату та судового розпорядника) [10].

Тобто, як вбачається з наведеного, А.П. Рачинський та В.В. Васильківська дотримуються єдиної класифікації службових прав державних службовців, відштовхуючись від пріоритетності нормативно-правової складової. Тобто, перший вид прав – основоположні (загальнослужбові) містяться в засадничому для усіх державних службовців Законі № 889-VIII. Відтак, нашою пропозицією буде інша назва цих прав – *засадничі*. Водночас, друга група прав державних службовців – посадові – міститься в посадових інструкціях та визначається специфікою посади, яку обіймає державний службовець у судовому органі.

О.І. Бедний, підтримуючи нормативно-правовий критерій при підході до класифікації прав державних службовців, вважає за необхідне акцентувати на статусі того державного органу, де працює державний службовець і тим самим, виділяючи додатковий вид прав державних службовців – спеціальні права.

Варто зауважити, що в основі поділу прав за С.Д. Дубенко спостерігається визначальний критерій не нормативно-правової, а соціально-політичної спрямованості розмежування прав (загальні права, політичні, соціально-майнові та немайнові права).

За результатами наукових здобутків висновується те, що доволі широка увага прикута до змісту саме посадових прав державних службовців. Водночас, питання щодо основоположних (загальнослужбових) чи засадничих прав, що слугують своєрідним фундаментом для побудови

посадових прав державних службовців, є недостатньо розкритим у науковій літературі.

Перш за все, це стосується систематизації та узагальнення прав державних службовців, що відображені в основному, спеціалізованому для цієї категорії осіб, ЗУ № 889-VIII.

Тому, на підставі аналізу переліку прав державних службовців, що міститься в приписах ЗУ № 889-VIII, наводимо свою авторську класифікацію основоположних (загальнослужбових, засадничих) прав державних службовців, який також поширюється і на державних службовців органів судової влади, загальний нарис якої був зазначений у розділі I цього дисертаційного дослідження, але вже з детальним трактуванням кожного їх виду у цьому підрозділі:

1) особисті немайнові права (повага до особистості держслужбовця, його честі і гідності, уважного відношення з боку керівників, колег) [4].

Дана категорія прав є достатньо спірною щодо безумовного її віднесення до такого виду прав державних службовців, як службові права, адже її зміст співзвучний одному з видів загальногромадянських (невід'ємних) прав державного службовця, гарантованого Конституцією України.

Зокрема, приписами частин першої і другої статті 28 Конституції України визначено, що кожен має право на повагу до його гідності, що розкривається через заборону катування, жорстокого, нелюдського чи такого, що принижує її гідність, поводження [35].

Відтак, віднесення такого права, як повага до своєї особистості, честі, гідності, як до категорії загальногромадянських, так і до службових прав державних службовців підкреслює особливу значимість та привілейоване місце серед прав державних службовців.

Вищенаведеному праву державних службовців, зокрема в органах судової влади, протиставлена відповідна вимога до поведінки його колег та керівників.

Вказане підтверджується приписами п. 3.3. розділу III Правил поведінки працівника суду, затвердженими рішенням РСУ від 06.02.2009 № 33 (далі – Правила № 33), згідно з якими, у процесі спілкування з <...> колегами та співробітниками працівник апарату суду має бути ввічливим та доброзичливим, спілкуватися рівним, спокійним тоном голосу [78].

У 2019 році Генеральним департаментом з питань управління персоналом на державній службі було проведено опитування щодо булінгу на державній службі, висновки якого викладені у однойменному Звіті (далі – Звіт про булінг). За результатами оприлюднення цього Звіту в термінології інституту державної служби виникають та починають активно вживатися нові поняття «мобінг», «булінг» [79].

Стосовно тлумачення понять, то *мобінг* – (mobbing – від англ. to mob – грубити, нападати натовпом, цькувати) означає колективне психологічне насильство по відношенню до працівника з метою витіснення його з колективу та звільнення; *булінг* (від англ. bullying – знущатися, дошкуляти) – психологічне насильство одного працівника чи окремої групи працівників над іншим [80].

Відтак, відмінність у значенні даних термінів є те, що мобінг завжди вчиняється групою осіб, в той час, як булінг – як однією особою, так і кількома.

Основними формами вираження мобінгу, на думку В.В. Миргород-Карпової і М.В. Старинської, є такі діяння, як посягання на соціальні стосунки, публічні невдоволення, критика, присікування, висміювання, дорікання, цькування чи переслідування, заборона колегам розмовляти із суб'єктом, його бойкот, поширення пліток, підозри у психічних розладах [81, с.298].

Варто підкреслити, що причиною особливої і прискіпливої уваги до таких явищ, як мобінг і булінг у сфері державної служби стали шокуючі результати аналізу отриманих даних, зазначені у Звіті про булінг. Так, 66,1% державних службовців стикалися по відношенню до себе з випадками

булінгу на державній службі та 33,9% - не стикалися. Більше того, булінг став причиною звільнення у 64,9% випадках [79].

Відтак, запобігання мобінгу та булінгу на державній службі шляхом вставлення етимології цих понять, визначення критеріїв цих явищ, закріплення санкцій за вчинення цих дій із їх кваліфікацією сприятиме збереженню якісного кадрового потенціалу державних службовців та поширенню доброзичливого мікроклімату у сфері державної служби, що, безумовно, позитивно впливатиме на роботу державних органів.

2) спеціальні службові права (зрозуміле окреслення посадових обов'язків; а також сприятливі умови для роботи, зокрема і забезпечення матеріально-технічного характеру) [4].

Право на чітко-виражене визначення посадових обов'язків дістало формальний вияв у такому локальному НПА, як посадова інструкція державного службовця.

В розумінні абзацу 4 пункту 2 розділу I Порядку №172-19, посадова інструкція - документ, що містить інформацію про посаду державної служби, мету посади, визначає основні посадові обов'язки, права державного службовця, перелік суб'єктів зовнішньої службової комунікації та спеціальні умови служби на відповідній посаді [72].

Аналізуючи дане визначення, звертаємо увагу на те, що у ньому передбачено, що в посадовій інструкції вказуються лише основні посадові обов'язки. Водночас, де саме декламуються другорядні, неосновні чи інші посадові обов'язки державного службовця, у Порядку № 172-19 не зазначено, що породжує правову прогалину у змістовому наповненні кола усіх посадових обов'язків державного службовця та його обізнаності щодо них.

Більше того, нереалізація державними службовцями права на чітке визначення посадових обов'язків може бути негативним наслідком для цих державних службовців у вигляді притягнення до дисциплінарної відповідальності за невиконання або неналежне виконання посадових обов'язків (пункт 5 частини другої статті 65 ЗУ № 889-VIII) [4].

Що стосується права державного службовця на належні для роботи умови служби та їх матеріально-технічне забезпечення, то звертаємо увагу на відсутність законодавчого визначення термінології «належності» по відношенню до умов державної служби.

На нашу думку, належність у сфері умов роботи державного службовця, а також його матеріально-технічного забезпечення проявляється у створенні керівником державної служби (у нашому випадку – керівником апарату суду) сприятливих та комфортних умов роботи державного службовця із повним забезпеченням канцелярських товарів, окремого робочого місця, відповідної офісної-друкарської техніки в приміщенні з достатнім рівнем вологості, температури, освітленості та вентиляції для ефективного виконання посадових обов'язків державного службовця.

Як влучно зауважує К.В. Кім, організація робочого місця державного службовця, як і будь-якого іншого фахівця, є важливим чинником, від якого залежить організація праці, розподіл повноважень, вибір раціональних методів праці, розстановка кадрів, автоматизація робіт, що виконуються [82, с. 81].

Забезпечення кожного державного службовця суду персональним комп'ютером є обов'язковою умовою для виконання ним своїх безпосередніх посадових обов'язків. Комп'ютеризація судів є необхідною вимогою для здійснення судочинства і забезпечення функціонування Єдиної судової інформаційно-телекомунікаційної системи. Недарма, це є одним з ключових завдань ДСА України, як державного органу у системі правосуддя, який здійснює організаційне та фінансове забезпечення діяльності органів судової влади [83].

До слова, єдині стандарти щодо технічних характеристик приміщення суду містяться у Державних будівельних нормах України «Будинки і споруди. Суди. ДБН В.2.2.-26:2010», затверджених наказом Міністерства регіонального розвитку та будівництва України від 17.05.2010 № 175 (далі – ДБН «Суди») [84].

Зокрема, площу приміщень для секретарів судових засідань слід визначати, виходячи із показника не менше 7,0 м² на одне робоче місце (пп. 6.3.3. п. 6.3. ДБН «Суди»). Площа кабінету керівника апарату суду повинна становити не менше, ніж 12,0 м² (пп. 6.3.6. п. 6.3. ДБН «Суди»). У будинках судів повинні бути забезпечені умови перебування людей згідно з санітарно – гігієнічними параметрами, встановленими ДБН В.2.2.-9:2009 та санітарно – епідеміологічними нормативами (п. 9.1. ДБН «Суди») [84].

Водночас, багато судів далекі від дотримання усіх вимог ДБН «Суди», а особливо зараз, у час збройної агресії Російської Федерації, коли пошкодженими або повністю зруйнованими, станом на 18.05.2022, були 67 (9% від загальної кількості) приміщень судів [85].

3) соціальні права (заробітна плата в залежності від посади, стажу, рангу, оцінки службової діяльності, а також на відпочинок у вигляді відпусток, соціального захисту) [4].

З буквального тлумачення права на оплату праці державних службовців слідує те, що вплив на неї мають чотири фактори:

➤ категорія посади, яку обіймають державні службовці - тобто, посадовий оклад відповідної категорії посад державних службовців (А, Б, В);

➤ результат службової діяльності державних службовців – тобто оцінка якості та професійності роботи держслужбовця, рівня складності і своєчасності виконання завдань (пункти 5-6 Положення про застосування стимулюючих виплат державним службовцям, затверджене постановою КМУ від 18.01.2017 № 15 (далі – Положення № 15)) [86] ;

➤ стаж державної служби – тобто, період перебування на посадах державної служби та інших посадах, період перебування на яких прирівнюється до стажу державної служби (пункт 4 Порядку обчислення стажу державної служби, затверджений постановою КМУ від 25.03.2016 № 229 (далі – Порядок № 229)) [87] ;

➤ ранг державного службовця, як вид спеціального звання, перелік яких встановлений частиною третьою статті 39 Закону № 889-VIII [4].

Також ще можливе врахування п'ятого критерію права на оплату праці державних службовців, а саме - умов контракту про проходження державної служби, але лише у разі укладення останнього. Дана обумовленість фактом укладення свідчить про необов'язковість (факультативність) цього критерію через виключний випадок укладення контракту - необхідності забезпечення організації та виконання завдань, що мають тимчасовий характер, з укладанням контракту про проходження державної служби (на посади державної служби категорій "Б" і "В") (пункт 3 частини другої статті 34 ЗУ № 889-VIII) [4].

Водночас, при комплексному підході до трактування права на оплату праці державних службовців органів судової влади, окрім вищезазначених чотирьох критеріїв, враховуються також наступні два:

➤ підкатегорія в межах відповідної категорії посад державних службовців - вид цієї підкатегорії ставиться в залежність від виду посади державного службовця в органі судової влади;

➤ рівень державного органу – тобто залежно від юрисдикції та інстанційності суду (суди першої, апеляційної чи касаційної інстанцій) або виду державного органу в системі правосуддя (ДСА України, ВКС, ВРП) [88].

Таким чином, спостерігається ширший підхід до оплати праці державних службовців органів судової влади через збільшення кількості критеріїв, які є застосовними при реалізації права на оплату праці цих службовців. Вказане підкреслює особливість статусу державних службовців органів судової влади, передбачену частиною четвертою статті 5 ЗУ № 889-VIII) [4].

Детальніше аналізуючи змістове наповнення права на оплату праці державних службовців, яке передбачене пунктом 4 частини першої статті 7 ЗУ № 889-VIII, зауважуємо на відсутність такої її характеристики, як гідність, справедливість, адекватність.

Про якісну властивість рівня оплати праці державних службовців знаходимо лише в єдиному випадку – частині першій статті 50 ЗУ № 889-VIII, де зазначено про обов'язок держави надавати держслужбовцям достатній рівень заробітної плати з метою професіоналізованого виконання посадових обов'язків [4].

В чому полягає ця достатність? Які критерії для визначення наявності достатності у отриманому державним службовцем доході? А також, чи поняття «достатнього рівня оплати праці» є рівноцінне поняттям «гідної оплати праці», «справедливої оплати праці» і «адекватного рівня оплати праці»? Відповіді на ці питання ми не знаходимо ані в ЗУ № 889-VIII, ані в ЗУ №1402-VIII.

На нашу думку, достатній рівень оплати праці державних службовців трактується, як такий, який забезпечує основні соціальні-фізіологічні потреби державних службовців. Тому цей рівень оплати праці державних службовців не може бути тотожним решта трьом, оскільки в своїй основі застосовує інший підхід при тлумаченні цього рівня – принцип базовості задоволення потреб, не вдаючись до оцінки складності, інтелектуальності завдань, що виконуються державними службовцями, а також міри відповідальності останніх.

Щодо поняття «адекватність» доходу, то вважаємо слушною позицію М.В. Панченко, який зазначає, що рівень адекватності ґрунтується на низці складових елементів доходу, що сукупно складають його розмір, а саме: розмір мінімальної заробітної плати, передбачений у відповідній державі, у поєднанні з іншими грошима, що відповідають результатам здійсненої роботи, її об'єму, виснажливості і інтенсивності, відповідальності й небезпечності, а також професійно-особистим якостям працівника: стажу, посаді та рангу [89].

При тлумаченні терміну «гідний рівень праці державних службовців», на нашу думку, ключовим є моральний критерій, тобто це той рівень заробітної плати, при якому забезпечується гідне існування державних

службовців, як людини та усвідомлення їх суспільної значимості в соціумі через обіймання посади державної служби.

Дефініцію принципу справедливості системи оплати праці державних службовців відображено в Концепції реформування системи оплати праці державних службовців та затвердження плану заходів з її реалізації, схваленої розпорядженням КМУ від 27.05.2020 № 622-р (далі – Концепція № 622-р) [90].

У цьому НПА справедливий підхід в системі оплати праці державних службовців, доволі ґрунтовно на нашу думку, розуміється як той випадок, коли заробітна плата державного службовця відповідає обсягу відповідальності та функціонального навантаження [90].

Надавши характеристику чотирьом аспектам системи оплати праці державних службовців, зауважуємо, що, з точки зору правової визначеності, найбільш доцільним буде застосування в законодавстві серед переліку прав державних службовців юридичної дефініції «право на справедливу оплату праці державних службовців» та «право на адекватний рівень заробітної плати державних службовців», адже трактування цих двох термінів найбільш ближче до сутності побудови системи заробітної плати державних службовців з дотримання європейських стандартів.

Окрім того, закріплення на законодавчому рівні якісного аспекту права на оплату праці державних службовців органів судової влади дозволить, в подальшому, уникнути, зокрема, негативних моментів стосовно відтоку кваліфікованих кадрів із системи судоустрою в зв'язку з особливо низьким рівнем оплати праці держслужбовців апаратів судів, що виник на даний час у судовій системі. Про цю актуальну проблему із системою оплати праці державних службовців органів судової влади наголосив Голова РСУ Богдан Моніч у своєму зверненні до суддів та працівників апарату із закликом підтримати електронну петицію, що опублікована на сайті Президента України щодо питання оплати праці працівників апаратів судів. Посадовець підкреслив, що в умовах триваючої судової реформи, яка поклала на

працівників апаратів судів додаткове надмірне навантаження, пов'язане зі значною кількістю справ та матеріалів, що надходять до судів, з метою збереження кваліфікованого кадрового складу судової системи, питання гідної оплати праці є невід'ємним правом кожної особи, а особливо працівників апаратів судів, через що вони потребують негайного вирішення [91].

4) трудові та громадянські права (можливість брати участь, як у профспілках задля захисту інтересів, так і у об'єднаннях громадян за винятком партій). [4].

Ця підгрупа службових прав, як і підгрупа особистих немайнових прав може бути віднесена також загальногромадянських (невід'ємних) прав державних службовців, оскільки вказаний перелік прав, що входить до цієї підгрупи прав є тими правами, які гарантовані Конституцією України (ст. 36) [35].

Проте варто звернути увагу на деяку відмінність, що відрізняє деклароване право на участь у професійних спілках у ЗУ № 889-VIII та Конституції України.

Як у Конституції України, так і в спеціалізованому ЗУ «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15.09.1999 № 1045-XIV (далі – Закон № 1045-XIV), метою об'єднання громадян у професійні спілки та діяльності останніх є охорона трудово-соціально-економічних працівників [92].

Водночас, у ЗУ № 889-VIII, мета участі державних службовців у професійних спілках є захист прав та інтересів загалом, без виокремлення конкретних їх видів, що підкреслює ширший підхід до забезпечення охорони усіх без винятку прав та свобод державних службовців.

Таким чином, широта обсягу захисту прав та свобод, декламована у ЗУ № 889-VIII, не в повній мірі відповідає конституційним принципам діяльності профспілок та ЗУ № 1045-XIV, який, як єдиний спеціалізований,

визначає особливості нормативного закріплення порядку діяльності профспілок.

Проте, на нашу думку, дана колізія не матиме суттєвий вплив на механізм та способи забезпечення захисту прав державних службовців загалом та органів судової влади зокрема, шляхом участі останніх у професійних спілках.

Варто звернути увагу, що за даними аналітичної системи YouControl, в Україні зареєстровані такі професійні спілки державних службовців інших державних органів, як Первинна професійна спілка державних службовців Державної екологічної інспекції Північно-Західного регіону Чорного моря, Професійна спілка працівників прокуратури та державних службовців міста Донецька, Професійна спілка працівників державних установ України [93].

Також функціонує Профспілка працівників судових установ міста Києва [94]. Проте Професійної спілки працівників органів судової влади не локального формату в межах конкретної адміністративно-територіальної одиниці, а всеукраїнського масштабу, до цих пір, не зареєстровано, хоча кроки щодо реалізації наміру щодо створення розпочалися ще у 2015 році.

Зокрема, тодішній Голова ДСА України Зеновій Холоднюк у 2015 році ініціював створення незалежної професійної спілки працівників судової системи України.

Таке рішення було прийнято зважаючи на відгуки суддів та працівників апаратів судів загальної юрисдикції задля забезпечення реалізації права працівників судових органів на працю, підвищення рівня, захисту їх трудово-соціально-економічних прав та інтересів, ведення громадського контролю за додержанням законодавства про працю, медичної допомоги працівникам судових органів [95].

Та ось вже більше 8 років ця ідея досі не втілена у реальність. Звичайно, цей факт відсутності спеціалізованої профспілки не нівелював право державних службовців органів судової влади на участь у професійних спілках, гарантоване, як Конституцією України, так і ЗУ № 889-VIII, оскільки

службовці, задля забезпечення захисту своїх прав та інтересів, на базі конкретного судового органу створювали первинні профспілкові організації, які приєдналися до Профспілки працівників державних установ України. Проте, враховуючи специфіку суду як державного органу та роботу судової гілки влади, як окремої від інших двох гілок: законодавчої і виконавчої, наявність власної Професійної спілки працівників органів судової влади, беззаперечно, більш продуктивно та ефективно реалізовувала основну мету діяльності професійної спілки – захист прав та інтересів працівників органів судової влади.

5) інформаційні права (одержання від органів публічної влади всієї інформації з питань, що входять до повноважень держслужбовця, а також можливість мати доступ до усіх кадрових документів, які стосуються його особисто) [4].

Цю підгрупу інформаційних прав державних службовців можна умовно класифікувати за двома ознаками отримуваної інформації:

- з службових питань в процесі виконання повноважень;
- щодо самих державних службовців в процесі проходження державної служби.

Варто звернути увагу на відмінність в широті доступу до цих двох видів запитуваної інформації. Так, якщо від державних органів державні службовці можуть отримувати лише у випадках, встановлених законом і лише ту інформацію, яка є необхідною щодо питань, які належать до його повноважень. Протилежне вбачаємо щодо можливості ознайомлення з документами щодо проходження безпосередньо державними службовцями державної служби. Тут вже немає застережень щодо причин отримання цієї інформації, а навіть більше – зауважується критерій безперешкодності у можливості ознайомлення з нею.

Вважаємо слушними такі уточнення законодавця стосовно меж доступу до вищевказаних двох видів інформації, оскільки законодавством про публічну інформацію передбачається право кожної особи доступу до

інформації про цю особу, яка збирається та зберігається (пункт 2 частини першої статті 10 ЗУ «Про доступ до публічної інформації» від 13.01.2011 № 2939-VI (далі – ЗУ № 2939-VI)). Також цим законом визначено гарантії дотримання прав громадян на недоторканність приватного життя, особисту та сімейну таємницю, захист честі й ділової репутації при наданні інформацією державним органом, що звужує межі публічності запиту державного службовця від інших державних органів [96].

б) освітні права (профільне професіоналізоване навчання) [4].

Професійне навчання (у широкому його розумінні) – це набуття та вдосконалення профзнань, умінь та навичок учасників профнавчання, що надає відповідний рівень їх профкваліфікації для для безпосередньої роботи (Підпункт 8 пункту 2 Положення про систему професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад, затвердженого постановою КМУ від 06.02.2019 № 106 (далі – Положення № 106)) [97].

У вузькому ж розумінні, за результатами аналізу частини першої статті 48 ЗУ № 889-VIII, професійне навчання – це один із способів підвищення рівня професійної компетентності [4].

В нашому ж розумінні, *професійне навчання державних службовців органів судової влади* – це процес засвоєння державними службовцями існуючих знань, професійних вмілостей і навиків, а також оволодіння новими тенденціями останніх, спрямованих на покращення свого професійного розвитку та мотивації, що, в подальшому, матиме безпосередній позитивний вплив на ефективне виконання державними службовцями своїх посадових обов'язків та виконання завдань.

Таким чином, ефективний професійний розвиток державних службовців буде результатом їх продуктивного професійного навчання.

Як влучно зауважує О.Є. Луценко, професійний розвиток державного службовця – це мета, сенс і цінність його професійної культури, як особистості та як конкретного фахівця [98, с.43].

Способами реалізації державними службовцями права на професійне навчання є: 1) підготовка; 2) підвищення кваліфікації; 3) стажування; 4) самоосвіта [96].

Як приписами Законів № 889-VIII та № 1402-VIII, так і Положення № 106, не передбачене щорічне обов'язкове проходження державними службовцями, як усіх чотирьох способів професійного навчання, так і кожного конкретного зокрема, за винятком підвищення кваліфікації, яке проводиться не рідше одного разу на три роки [4].

Варто звернути увагу на суб'єкта-надавача освітніх послуг у сфері професійного навчання державних службовців. Так, з тлумачення частини другої статті 48 ЗУ № 889-VIII, висновується, що таким суб'єктом є навчальний заклад, установа, організація незалежно від форми власності, яка має право надавати просвітницькі послуги, незалежно від місця перебування [4].

Аналогічна вимога відображена в підпункті 8 пункту 2 Положення № 106, але з деяким уточненням щодо поширення статусу суб'єкта надання освітніх послуг у сфері професійного навчання і на міжнародні та іноземні установи, організації, зокрема ті, які реалізують відповідні проекти (програми) міжнародної технічної допомоги [97].

Водночас, обов'язком підготовки працівників апаратів судів (в тому числі державних службовців органів судової влади) та підвищення рівня їхньої кваліфікації, згідно статей 104-105 ЗУ № 1402-VIII наділена НШСУ, яка є державною установою із спец.статусом у системі правосуддя, та на яку не поширюється законодавство про вищу освіту [10].

Таким чином, наявна законодавча суперечність двох НПА – ЗУ № 889-VIII та ЗУ № 1402-VIII щодо вимог до суб'єкта, що може надавати освітні

послуги щодо професійного навчання державних службовців, зокрема органів судової влади.

Обґрунтованою є пропозиція А.О. Аліманової щодо врегулювання даної суперечності шляхом передбачення в Законі № 889-VIII виключення стосовно суб'єкта – надавача освітніх послуг щодо професійного навчання державних службовців органів судової влади, обумовлених особливостями судової гілки влади [99, с.204].

Водночас, П.Ю. Шпенова вважає такою, що повністю відповідає міжнародним стандартам вимогу щодо непоширення законодавства про вищу освіту на НШСУ, оскільки це виключає можливість «незбалансованої практики» такого навчання. Хоча далі науковець стверджує, що такі міжнародні правила встановлюються стосовно кандидатів на посаду судді і автоматично поширювати їх дію на усіх працівників апарату суду не є доцільним [12, с.117].

На нашу думку, вищенаведена пропозиція А.О. Аліманової є досить обґрунтованою, оскільки проведення підготовки та професійного навчання спеціалізованим закладом, який обізнаний у всіх тонкощах та нюансах роботи в апараті органу судової влади, слугуватиме якіснішому викладу матеріалів лекторами (які, зачасти, є діючими суддями, суддями у відставці та працівниками апаратів судів категорії Б), результативному практичному втіленню у діяльність державних службовців органів судової влади набутих знань, ефективному виконанню ними своїх посадових обов'язків та завдань із застосуванням критичного мислення, новітніх підходів та тенденцій.

Доречно звернути увагу, що, приписами пункту 30 Положення № 106 встановлений обов'язок суб'єктів надання освітніх послуг у сфері професійного навчання щодо здійснення внутрішнього моніторингу та оцінювання якості такого навчання [97].

Водночас, аналізуючи текст Статуту НШСУ, затвердженого рішенням ВККС України від 14.12.2016 № 189/зп-16 (далі – Статут НШСУ), такого

обов'язку НШСУ щодо оцінки проведеного професійного навчання для державних службовців органів судової влади ми не знаходимо [100].

Вважаємо доцільним внесення доповнень до Статуту НШСУ щодо моніторингу та оцінювання якості проведеного для державних службовців органів судової влади професійного навчання із чітким механізмом такої оцінки та відповідними критеріями. Дане доповнення слугуватиме каталізатором щодо постійного підвищення рівня викладання навчальних програм і, відповідно, підвищення якості засвоєння їх державними службовцями органів судової влади, що, безумовно, позитивно впливатиме на рівень надання судових послуг відвідувачам суду.

7) кар'єрні права (підвищення по кар'єрі з врахуванням професійних якостей та здійснення своїх посадових обов'язків) [4].

Перспектива кар'єрного зростання в сфері державної служби є, поряд із стимулюючими виплатами, одним із способів мотивації для ефективної діяльності державних службовців органів судової влади.

Варто наголосити, що право державних службовців органів судової влади на просування по службі неможливе без успішної реалізації права на професійне навчання, яке ми вище розглядали. Іншими словами можна стверджувати, що причинно-наслідковим явищем якісного професійного навчання державних службовців є їх просування по службі (звичайно, за умови наявної вищої вакантної посади, волевиявлення державних службовців та вольового акту керівника державної служби).

Необхідно звернути увагу, що трактування терміну «просування по службі», залежно від законодавчих новацій, зазнавало зміни у етимології цього поняття і, відповідно, - у тлумаченнях вітчизняних науковців.

В розумінні Закону № 3723-ХІІ просування по службі відбувалося шляхом зайняття більш високої посади на конкурсній основі або шляхом присвоєння державному службовцю більш високого рангу (частина перша статті 27) [2].

Дане трактування сформувало і аналогічні результати багатьох наукових пошуків того часу (С.Г. Стеценко, С.Д. Дубенко, Л.Р. Біла-Тіунова).

Водночас, ЗУ № 889-VIII зазначав, що просування державного службовця по службі здійснюється з урахуванням проф.компетентності через обіймання вищої посади за результатами конкурсу (частина перша статті 40) [4].

Тобто, за цим Законом, результатом просування державного службовця є лише зайняття вищої посади, а присвоєння достроково рангу – розцінюється, як вид заохочення державних службовців (пункт 3 частини першої статті 53 ЗУ № 889-VIII).

Варто зауважити і на певну колізію між нормами одного і того ж Закону № 889-VIII щодо підстав для просування державного службовця. Зокрема, приписами частини першої статті 40 цього Закону визначена лише професійна компетентність, як єдиний критерій, який є обов'язковим для врахування при просуванні державного службовця. В той час, як нормами пункту 7 частини першої статті 7 цього ж Закону цей процес також ставиться в залежність не тільки від професійної компетентності, а й від сумлінного виконання державним службовцем своїх посадових обов'язків [4].

8) права в сфері гарантій правового захисту (оскарження негативного висновку за результатами оцінки роботи держслужбовця, рішень про притягнення до дисциплінарної відповідальності та про звільнення; захист від протиправного переслідування з боку держорганів). [4].

Даний перелік прав, що входить до цієї підкатегорії прав державних службовців органів судової влади покликаний гарантувати державним службовцям убезпечення останніх від викликів та неправомірних дій з боку інших посадових і службових осіб, у зв'язку з обійманням посад державної служби цими особами.

Доволі влучною є думка О.В. Кашпур, що захист державних службовців від незаконного звільнення є виразом державної волі,

гарантованим законодавством «опікуванням» законними правами та інтересами суб'єктів, що реалізують функції держави, який має юридичну форму та шляхи юридичного здійснення [101, с. 342].

Стосовно гарантій правового захисту державних службовців щодо можливості оскарження державними службовцями висновку, що містить негативну оцінку за результатами оцінювання їх службової діяльності, то варто звернути увагу, що це питання неодноразово було предметом судового розгляду судом касаційної інстанції.

Дискусійним питанням було, чи може бути висновок, що містить негативну оцінку за результатами оцінювання його службової діяльності предметом судового розгляду, чи етап оскарження даного висновку завершується лише поданням скарги до керівника державної служби, пояснюючи дискреційністю повноважень останніх.

В рамках розгляду справ № 380/25524/21 (постанова від 09.11.2022) та № 640/31884/20 (постанова від 27.10.2021) Касаційний адміністративний суд у складі Верховного Суду дійшов висновку, що висновок за результатами оцінювання державного службовця його службової діяльності все-таки оскаржується в судовому порядку, але з уточненням щодо виду висновку – лише такого, що містить негативну оцінку.

Верховний Суд, розглядаючи дані справи виходив з того, що «результати службової діяльності державних службовців щороку підлягають оцінюванню для визначення якості виконання поставлених завдань, а також з метою прийняття рішення щодо преміювання, планування їхньої кар'єри, виявлення потреби у професійному навчанні. Так, оцінювання результатів службової діяльності проводиться на підставі показників результативності, ефективності та якості, визначених з урахуванням посадових обов'язків державного службовця, а також виконання ним етичних антикорупційних правил.

Таким чином, за результатами оцінювання службової діяльності державного службовця йому виставляється негативна, позитивна або відмінна оцінка з її обґрунтуванням.

Проте згідно частини сьомої статті 44 ЗУ № 889-VIII висновок, що містить негативну оцінку за результатами оцінювання службової діяльності, може бути оскаржений державним службовцем у порядку, визначеному статтею 11 цього Закону.

Таким чином зі змісту наведеної норми висновується, що предметом оскарження в судовому порядку може бути саме висновок, що містить негативну оцінку за результатами оцінювання службової діяльності держслужбовця» [102], [103].

Відтак, судом касаційної інстанції покладено край правовим дискусіям щодо неможливості оскарження державними службовцями в судовому порядку висновку, що містить негативну оцінку за результатами оцінювання їх службової діяльності та підтримано законодавче право державних службовців в сфері гарантій їх захисту.

Розпочинаючи характеристику обов'язків державних службовців органів судової влади, які, як влучно стверджує С.Д. Дубенко найбільш яскраво характеризують сутність їх службової діяльності, з причин того, що держава бере на роботу службовців задля накладення на них службових обов'язків [24, с. 48], перш за все необхідно дослідити етимологію самого поняття «обов'язки державних службовців» .

Окреслюючи результати наукових здобутків за цією тематикою, необхідно звернути увагу, що доволі небагато вчених досліджували етимологію обов'язків державних службовців загалом і в органах судової влади зокрема. Серед тих небагатьох дослідників ми знаходимо І.П. Адамську, В.В. Васильківську, О.О. Єрмака, О.Є. Луценко.

Так, І.П. Адамська, обов'язки публічного службовця визначає, як комплекс типових професійних завдань, відповідно до займаної ним посади, що передбачає володіння певною сукупністю теоретичних знань та

практичних навиків, необхідних для якісного керування окремою сферою державного управління, в межах якої він здійснює свою діяльність [74].

В.В. Васильківська дійшла висновку, що саме обов'язки державного службовця є тією рушійною силою, що визначає модель його поведінки як представника державної влади, у відносинах з іншими суб'єктами правовідносин [8, с. 125].

О.О. Єрмак, розглядаючи дефініцію поняття «обов'язків державних службовців», зазначив, що це є встановлена адміністративно-правовою нормою міра належної та необхідної поведінки держслужбовців при виконанні ними своїх повноважень [104, с. 283].

О.Є. Луценко, надаючи тлумачення «обов'язкам державних службовців» приходять до переконання, що це сукупність мір конкретно-визначеної обов'язкової поведінки у сфері державно-службових відносин, що встановлюються НПА для безпосереднього виконання повноважень та функцій державного органу та забезпечуються можливістю застосування санкцій [105, с. 234].

Як вбачається з визначень, поданих науковцями, то О.О. Єрмак та В.В. Васильківська, характеризуючи обов'язки державних службовців обмежились лише модельністю та варіативністю поведінки останніх. Водночас, І.П. Адамська та О.Є. Луценко, на нашу думку, досить влучно та ґрунтовно підходять до тлумачення цього поняття, визначаючи це, як певну сукупність, систему завдань, що постають перед державними службовцями із наявною передумовою щодо якісного їх виконання у вигляді володіння необхідними знаннями та навичками та способом забезпечення у вигляді настання відповідальності за невиконання завдань.

Таким чином, підсумовуючи наукові надбання, вважаємо за необхідне висловити своє авторське бачення цієї правової дефініції. Відтак під *обов'язками державних службовців органів судової влади* необхідно розуміти системоутворюючий список необхідно вчинюваних дій та виконання завдань, що виникають у зв'язку з обійманням особами посад державної служби,

передбачені у правових актах нормативно-правового, підзаконного і локального характеру, та покликані на якісне надання судових послуг їх споживачам.

Стосовно законодавчого закріплення визначення обов'язків державних службовців органів судової влади, то як і термін «права державних службовців органів судової влади», дане тлумачення не розкривається в жодному із спеціальних НПА для державних службовців органів судової влади – ані в ЗУ № 889-VIII, ані в ЗУ № 1402-VIII, а лише знаходить своє вираження у підзаконному акті - Наказі № 172-19 і то, як конкретний підвид обов'язків державних службовців - посадові [72].

Зокрема, згідно приписів абзацу 5 пункту 2 Наказу № 172-19, *посадові обов'язки* трактуються, як список дій, що здійснюються за посадою держслужби з метою реалізації завдань і функцій, що лежать на держоргані [72].

Стосовно видів обов'язків, їх диференціації за відповідними ознаками, то думки науковців є доволі різноманітними.

Так, класифікація обов'язків державних службовців за В.В. Васильківською виглядає так:

- *основоположні обов'язки* – обов'язки державних службовців, визначені ЗУ № 889-VIII;
- *службові обов'язки* – обов'язки, визначені спеціальними законами для державних адміністративних службовців;
- *посадові обов'язки* – обов'язки, визначені ПВСР відповідного державного органу, органу влади АРК або їх апарату та посадовою інструкцією посади державної служби, яку заміщує державний службовець [8, с. 125].

Доволі схожим є поділ обов'язків державних службовців, запропонований О.Є. Луценко:

- *загальні обов'язки* – що поширюються на всіх осіб, що мають громадянство України, в тому числі і держслужбовців, та встановлені в Конституції України;

- *службові обов'язки* – це елемент спеціального статусу державних службовців та визначений ЗУ № 889-VIII;

- *посадові обов'язки* – закріплені за конкретною посадою державної служби та визначені спеціальними законами, які регулюють державну службу в певних державних органах та посадовими інструкціями [105, с. 234].

А.П. Рачинський, диференціює обов'язки державних службовців на:

- *загальні* – властиві для всіх державних службовців, незалежно від категорій і груп посад та визначаються законодавством про державну службу;

- *особливі* – які, в свою чергу, поділяються на *основні* (визначаються, виходячи із типових кваліфікаційних характеристик посад державної служби) і *неосновні* (розробляються під впливом потреб внутрішньоструктурних і міжструктурних взаємодій та визначаються посадовими інструкціями) [6, с. 125-127].

У.І. Ляхович, закладаючи в основу критерій характеру виконання обов'язків державних службовців, пропонує їх розподілити на:

- *позитивні* – коли виконання обов'язку розуміється як здійснення певних позитивних дій, що мають на меті реалізацію функцій держоргану;

- *негативні (правові заборони)* – полягає в утриманні службовців від вчинення вчинків, які можуть завдати шкоди інтересам конкретного державного органу [106, с. 73].

Таким чином, у вимір градації обов'язків державних службовців за В.В. Васильківською, О.Є. Луценко та А.П. Рачинським лягло нормативне регулювання та ієрархічність правових актів, що, на нашу думку, є цілком логічним та найбільш доцільним у практичному застосуванні. Водночас Ляхович У.І. диференціювала обов'язки за пасивністю поведінки державних

службовців чи активними його діями, що не в повній мірі відображає змістову наповненість даного терміну та його правове підґрунтя. Більше того, обов'язки державних службовців, які науковець тлумачить, як негативні, за своєю функціональною спрямованістю є іншим елементом правового статусу державних службовців, а саме – правообмежень, пов'язаних із проходженням державної служби.

Поділяючи погляди науковців (В.В. Васильківської, О.Є. Луценко) щодо класифікації обов'язків державних службовців, вважаємо за доцільне дещо доповнити цей поділ, підкресливши таким чином специфіку статусу службовців в органах судової влади.

Тому, на наше авторське бачення класифікація обов'язків державних службовців органів судової влади, за критерієм рівня правового регулювання, виглядатиме наступним чином:

- *засадничі обов'язки* – ті, які передбачені Конституцією України для державних службовців органів судової влади через їх приналежність до громадянства України;

- *загальнослужбові обов'язки* – перелік яких розкривається у приписах ЗУ № 889-VIII, Загальних правилах етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, затверджених наказом НАДС 05.08.2016 № 158 (в редакції наказу НАДС від 28.04.2021 № 72-21) (далі – Загальні правила № 158) [107];

- *спеціальнослужбові обов'язки* – які визначені нормами ЗУ № 1402-VIII, Правилами № 33, КАС України, Положення № 815 [39];

- *посадово-кваліфікаційні обов'язки* – сутність яких деталізується у локальних правових актах - посадових інструкціях, положеннях про відповідний відділ, управління чи сектор апарату суду, положенні про апарат конкретного суду.

Вважаємо за доцільне звернути увагу, що особливість обов'язків державних службовців органів судової влади проявляється у специфіці нормативно-правового регулювання. Тобто, низка повноважень та завдань

державних службовців саме органів судової влади має формальне вираження у правових актах процесуального характеру (Кодекс адміністративного судочинства України), а також в спеціальних локальних правових актах (Правила № 33, Положення № 815). Така специфіка є цілком логічною та зрозумілою, адже деякі державні службовці судового органу є обов'язковими учасниками судового засідання (судовий розпорядник, секретар судового засідання).

Окремо хотілося запропонувати структурування усіх загальнослужбових обов'язків державних службовців органів судової влади, що визначені приписами ст. 8 ЗУ № 889-VIII, у такі види:

- 1) *патріотичні обов'язки* шанобливе ставлення до символів державності України);
- 2) *службово-правові обов'язки* (неухильне слідування законодавчим актам та принципам держслужби; повага до прав і свобод людини);
- 3) *посадові обов'язки* (ефективне здійснення держслужбовцем своїх посадових обов'язків);
- 4) *обов'язки в сфері запобігання корупції* (дотримання вимог антикорупційного законодавства);
- 5) *освітні обов'язки* (підвищення рівня своїх проф.навичок);
- 6) *обов'язки в сфері інформації та охорони таємниці* (збереження персональні дані осіб, а також держтаємниці та іншої неpubлічної інформації) [4].

Таким, чином, підсумовуючи наведене у дослідженні, зазначаємо, що під *обов'язками державних службовців органів судової влади* необхідно розуміти системоутворюючий список необхідно вчинюваних дій та виконання завдань, що виникають у зв'язку з обійманням особами посад державної служби, передбачені у правових актах нормативно-правового, підзаконного і локального характеру, та покликані на якісне надання судових послуг їх споживачам. *Права державних службовців органів судової влади*

України – це привілеї та гарантії, надані громадянам України державою, у зв'язку з набуттям цими особами статусу державних службовців, що регламентовані законодавчими та підзаконними НПА, та які спрямовані, як на забезпечення відправлення правосуддя та надання якісних судових послуг, так і на матеріальне, соціально-економічне забезпечення особи через обіймання останніми посад державної служби у органах судової влади. *Видами основоположних (загальнослужбових, засадничих) прав державних службовців органів судової влади є:* 1) особисті немайнові права; 2) спеціальні службові права; 3) соціальні права; 4) трудові та громадянські права; 5) інформаційні права; 6) освітні права; 7) кар'єрні права; 8) права в сфері гарантій правового захисту. *Класифікація обов'язків державних службовців органів судової влади, за критерієм рівня правового регулювання, на наше бачення, виглядає наступним чином:* 1) засадничі обов'язки; 2) загальнослужбові обов'язки; 3) спеціальнослужбові обов'язки; 4) посадово-кваліфікаційні обов'язки.

2.3. Обмеження при проходженні державної служби в органах судової влади

Розпочинаючи характеристику ще одного елементу адміністративно-правового статусу державних службовців органів судової влади, варто підкреслити значущість та особливість даного елементу, без наявності якого неможливо стверджувати про правомірність існування такого статусу.

Адже, держава, наділяючи правами та покладаючи на державних службовців обов'язки, повинна забезпечувати правомірність їх використання та недопустимість зловживання ними певними способами – регуляторами поведінки державних службовців.

Але, традиційно, звернемося до етимології терміну «обмеження прав державних службовців». У науковій літературі під «обмеженням прав і свобод особи» пропонується розуміти правомірне, цілеспрямоване кількісне та (або) якісне применшення у процесі правореалізації тих можливих

моделей поведінки (правомочностей), які складають основне право (свободу) особи, з боку інших осіб, яке носить виключно законний, тимчасовий, цільовий, недискримінаційний, суспільно корисний характер [108, с. 5].

Тобто, як вбачається зі змісту визначення, в основу обмежень покладена не цілковита заборона реалізації прав, а лише в певній, вимірній величині, звуження останніх виключно в законному порядку та з певною метою, яка є абсолютно правомірною.

Що ж до визначення обмеження прав і свобод державних службовців, то достатньо повним вбачається тлумачення обмежень державних службовців, висловлене С.Г. Стеценком. Так, на думку науковця, обмеження державних службовців – це встановлені чинним законодавством певні обмеження (заборони), пов'язані з прийняттям, просуванням та припиненням державної служби, що мінімізують можливість учинення корупційних діянь та інших правопорушень [33, с. 142].

Тобто, науковець слушно підкреслює підставу, з якою пов'язана необхідність застосування цих заборон і обмежень у сфері державної служби, а саме – задля мінімізації учинення корупційних та інших видів правопорушень.

В.В. Васильківська доволі цікаво трактує правообмеження у двох вимірах: широкому (доктринальному) і вузькому (нормативному).

У широкому розумінні науковець вважає правообмеження правилами, заборонами, умовами та обмеженнями.

У вузькому – під правообмеженнями В.В. Васильківська розуміє передбачені чинними законами обмеження щодо осіб при вступі на державну службу і щодо державних службовців – при проходженні державної служби [8, с. 157-158].

Таким чином В.В. Васильківська, на відміну від С.Г. Стеценка, не виокремлює ті види заборон, що виникають при припиненні державної служби, як окремий вид заборон, а також, навіть у своєму широкому трактуванні, не окреслює мету застосування цих обмежень. З таким

тлумаченням науковця важко погодитися, адже, навіть, втрачаючи статус державного службовця, особа зазнає деяких звужень у правореалізаційній діяльності, у зв'язку з обійманням у минулому посади державної служби (наприклад, представлення інтересів будь-якої особи у справах (у тому числі в тих, що розглядаються в судах), в яких іншою стороною є орган, в якому особа (колишній державний службовець) працював на момент припинення державної служби).

М.І. Іншин досить лаконічно і змістовно визначив суть правообмежень, які зазнають державні службовці при проходженні державної служби, а саме – позбавлення певних прав, які входять в статус прав громадянина. А відтак, на переконання науковця, кінцевою метою правообмежень є те, що вони покликані забезпечити ефективність функціонування державної служби [109, с. 87].

А.П. Рачинський, як і М.І. Іншин, вважаючи головною ціллю правообмежень забезпечення ефективного функціонування державної служби, водночас, наводить більш ширший перелік інших підстав обмежень. Це і встановлення правових перешкод можливому зловживанню державними службовцями, а також створення умов для незалежності здійснення посадових повноважень і реалізації встановлених Конституцією прав і свобод державних службовців [6, с. 118].

О.І. Самарець, визначаючи мету правообмежень, закладає в основу більше моральної та етичної складової. Так, на думку науковця, спрямуванням правообмежень є дотримання законності в діяльності державних службовців, сумлінне виконання ними своїх обов'язків за посадою, стимулювання дотримання норм моралі та соціальних норм у неробочий час [15, с. 123].

Слушною є думка О.В. Левади щодо основних функціональних характеристик правових обмежень у діяльності державних службовців. Зокрема, такими характеристиками є:

а) правообмеження, що визначені у чинному законодавстві і мають формально-офіційний характер;

б) дотримання правообмежень може бути забезпечене держпримусом;

в) правообмеження пов'язані із обмеженням певних громадянських прав;

г) правообмеження здійснюють низку особливих соціально важливих функцій у процесі правового регулювання (функція контролю, охоронна, мотиваційна, виховна, комунікативна функції, функція стимулювання правомірної поведінки) [110, с. 194].

На нашу думку, спрямування правообмежень різниться в залежності від етапу діяльності осіб в сфері державної служби. На етапі вступу кандидатів на посади державної служби визначальними є освітньо-віково-трудова критерій, а також критерій правомірної поведінки. На етапі ж проходження державної служби мета правообмежень полягає у корегуванні дій державних службовців задля уникнення випадків їх недобросовісної поведінки в майбутньому.

Таким чином, вбачаємо за доцільне виокремити функції обмежень державних службовців органів судової влади:

1) *корегуюча функція* – обмеження можливі лише шляхом корегування та зміни моделі поведінки державних службовців;

2) *превентивна функція* - застосування обмежень спрямовані на недопущення вчинення державними службовцями правопорушень в майбутньому;

3) *правоохоронна функція* – обмеження застосовуються виключно правомірними способами та з метою дотримання принципів верховенства права, законності, прозорості, політичної неупередженості, як основоположних принципів державної служби;

4) *кадрово - кваліфікаційна функція* – обмеження щодо освіти, віку та стажу спрямовані на підбір якісно-компетентного кадрового складу державних службовців.

Тому, узагальнюючи вищевикладене, вважаємо за можливе висловити своє авторське визначення *обмежень державних службовців органів судової влади*. На нашу думку, це є ті умови, фактори, що передбачені НПА та застосовуються до осіб, які претендують на обіймання посади державної служби в органах судової влади, чи займають таку посаду або займали її в минулому, спрямовані на підбір якісно-компетентного кадрового складу державних службовців в органах судової влади, а також реалізуються з метою недопущення привілеювання в їх діяльності приватного інтересу над державним, нівелювання прав та свобод людини і громадянина, низьким рівнем якості надання судових послуг та, як наслідок, вчинення правопорушень.

С.Г. Стеценко та О.В. Литвин, беручи за основу критерій стадійності етапів проходження державної служби, пропонують виділити такі три групи обмежень:

1. Обмеження, пов'язані з прийняттям на державну службу;
2. Обмеження, пов'язані з просуванням по службі;
3. Обмеження, пов'язані з припиненням державної служби [33, с. 142], [7, с. 85].

Не відкидаючи раціональність запропонованого науковцями поділу, водночас пропонуємо найменувати їх в залежності від статусу особи, на яку ці обмеження поширюються:

- 1) *дослужбові обмеження* – поширюються на особу-кандидата на посаду державної служби;
- 2) *державно-службові обмеження* – можуть застосовуватися виключно до тих осіб, які прийняли Присягу державного службовця і обіймають посаду державної служби;
- 3) *постслужбові обмеження* – коло поширення яких обмежується тими особами, які обіймали посаду державної служби в минулому.

Деталізацію переліку дослужбових обмежень ми знаходимо у статті 19 ЗУ № 889-VIII. Так, зі змісту даної норми висновується, що досягнення 18-

річного віку, наявність громадянства України, відповідного рівня володіння державною мовою, а також освітньо-кваліфікаційного рівня особи є першочерговими обмеженнями, недотримання хоча б одного з яких не дозволяє застосування наступного рівня дослужбових обмежень, зокрема:

- визнання, в установленому законом порядку, особи недієздатною або дієздатність якої обмежена;
- наявність судимості за вчинення умисного кримінального правопорушення, за винятком непогашення судимості або незняття в установленому законом порядку;
- позбавлення права перебувати на держслужбі чи обіймати відповідні посади згідно рішення суду;
- зазнавання особою адмінвідповідальності за корупційне правопорушення;
- іноземне громадянство;
- непроходження спеціальної перевірки або ненадання згоди щодо її здійснення;
- підпадання під перелік заборон, визначених ЗУ "Про очищення влади" [4].

Серед вищенаведеного переліку дослужбових обмежень, вважаємо за доцільне звернути увагу на віковий критерій обмежень на державній службі. Так, до недавнього часу, граничний вік перебування на державній службі безальтернативно становив 65 років.

Водночас, 15 грудня 2020 року ВРУ ухвалила Закон України «Про внесення змін до Бюджетного кодексу України» № 1081-IX (далі – Закон № 1081-IX), згідно приписів якого, статтю 83 Закону № 889-VIII доповнено частиною четвертою наступного змісту:

"4. У зв'язку з потребами служби державний службовець за рішенням суб'єкта призначення може бути залише Рішення про продовження строку перебування на державній службі приймається кожного року керівником, але не більш як до досягнення держслужбовцем 70 років." [111].

Одночасно ЗУ № 1081-IX частину другу статті 34 ЗУ № 889-VIII доповнено пунктом 4, за змістом якого, строкове призначення на посаду передбачає призначення особи, яка досягла 65-річного віку, на посаду держслужби - на 1 рік з правом повторного призначення без обов'язкового проведення конкурсу щорічно [4].

Тобто, аналізуючи вищенаведені законодавчі зміни висновується, що право державного службовця перебувати на державній службі не обмежується досягненням 65-річного віку, а може бути продовжене до досягнення 70-річного віку за наступних умов:

- наявності згоди самого державного службовця;
- наявності прийнятого суб'єктом призначення відповідного рішення.

Варто звернути увагу на процедурну складову продовження віку перебування на державній службі, а саме – відсутність обов'язку для суб'єкта призначення щодо проведення конкурсу, а також те, що рішення про продовження строку повинно прийматися щорічно, а не загалом на усі 5 років.

До слова, практика коригування вікового обмеження перебування на державній службі передбачена також і у низці європейських країн.

Зокрема, у Німеччині граничний вік перебування на публічній службі 65 років. Цей вік може бути збільшений до 68 років [112, с.62]. У Бельгії та Швейцарії загальним є правило: вік виходу у відставку чиновників — 65 років, при цьому, залежно від виду публічної служби та певних умов, установлені спеціальні норми, згідно з якими граничний вік коливається від 67 до 70 років. В Італії відповідним декретом-законом службовцям дозволяється залишатися на службі до досягнення 67 років [113, с.10].

Проект ЄС «Підтримка комплексної реформи державного управління в Україні» (EU4PAR) з приводу даного питання висловився наступним чином. Так, інститут продовження граничного віку перебування на державній службі не суперечить європейським принципам державного управління. Адже цілком можливо, що у деяких випадках державні службовці, які досягли 65-

річного віку, є цінною підтримкою для організації і їх служба повинна продовжуватися. Що ж стосується можливості вступу на державну службу осіб, які досягли 65-річного віку, то ця ідея потребує узгодження з іншими цілями кадрової політики, наприклад, необхідністю оновлення державної служби, а потреба у виняткових та висококваліфікованих експертах може бути забезпечена і іншими способами [114].

Тож, з системного аналізу вищенаведеного висновується, що збільшення граничного віку перебування на державній службі повинно бути здійснено з обов'язковим врахуванням критеріїв доцільності і виправданості збереження на державній службі державного службовця, що досяг 65-річного віку та пропорційності (співмірності) між несприятливими наслідками у вигляді відсутності кадрового оновлення державної служби та ефективністю від збереження кваліфікованих її кадрів.

Водночас, у нормах частини четвертої статті 83 та пункту 4 частини другої статті 34 ЗУ № 889-VIII не передбачається врахування цих критеріїв при вирішенні суб'єктом призначення питання про продовження віку перебування державного службовця на службі.

Окрім того, варто підкреслити, що суттєвим недоліком у вирішенні питання щодо продовження строку перебування на державній службі є відсутність затверджених, власне, самих критеріїв доцільності і виправданості та пропорційності (співмірності) з врахуванням конкретних посадових обов'язків державних службовців.

Зауважуємо, що розробка вищенаведених критеріїв та їх підзаконне формальне вираження у окремому НПА на практиці вирішить чимало проблем та прогалин, а саме: 1) надасть можливість обґрунтованіше та ретельніше підходити суб'єкту призначення до вирішення питання щодо продовження віку перебування конкретних державних службовців на державній службі; 2) позбавить суб'єкта призначення необґрунтованої свободи розсуду при вирішенні даного роду питання та, водночас, убезпечить державного службовця від безпідставної відмови стосовно

задоволення його заяви про продовження перебування на державній службі;
3) врахування та використання критеріїв забезпечить суб'єкту призначення спрощеність здійснення процедури співставлення ризиків та переваг при продовженні строку перебування на державній службі [115].

Повертаючись до градації обмежень державних службовців органів судової влади загалом, вважаємо за доцільне *державно-службові обмеження* класифікувати на 2 групи, залежно від сфери можливого впливу у своїй професійній діяльності:

1) *політичні обмеження* – це заборони щодо вчинення активних дій державними службовцями у політичній сфері;

2) *обмеження в сфері запобігання корупційних правопорушень* – це ті умови щодо утримання певних дій державними службовцями, які спрямовані на уникнення зловживання займаною посадою із метою задоволення приватного інтересу.

Політичні обмеження конкретизовані у статті 10 ЗУ № 889-VIII та передбачають заборону державним службовцям:

1) виявлення свої політичних поглядів, що негативно може відобразитися на авторитеті держоргану;

2) членства політичної партії, а також одночасне перебування і на держслужбі і наявність статусу депутата місцевого рівня (виключно для держслужбовців категорії "А");

3) зайняття керівних посад у партії (для всіх категорій держслужбовців);

4) залучення інших осіб до участі у передвиборній агітації, акціях та заходах, що організуються політичними партіями, задіюючи свій адміністративний вплив за посадою;

5) інші прояви використання службового стану в політичних потребах [4].

Досить вагомими та доречними є зауваження висловлені М.Г. Свіриним щодо неповноти та неясності політичних обмежень, викладених у статті 10

ЗУ № 889-VIII. Зокрема, науковець стверджує, що у цій правовій нормі необхідно роз'яснити та деталізувати наступне:

1) що конкретно розуміється під демонстрацією політичних поглядів або особистого ставлення до партії (слово, колір, символ, зображення, звук тощо);

2) в чому полягає сутність терміну «посади в керівних органах політичної партії»;

3) підставність та обґрунтованість суміщення депутатського мандату та державної служби (на думку М.Г. Свіріна таке обмеження є доцільним лише у випадках, коли існують відносини підконтрольності або підзвітності між органом державної влади та представницьким органом місцевого самоврядування);

4) яким чином агітація створює загрози для захисту прав інших людей (обмеження певних форм агітації може викликати сумнів з точки зору його конституційності) [116, с. 166-168].

Безсумнівно, такі неточності не повинні мати місце в основному спеціалізованому законодавчому акті, оскільки правові прогалини зумовлюють можливості зловживання державними службовцями даних політичних застережень, що породжує сумніви у професійній об'єктивності цих осіб. Окрім того, ці політичні обмеження є особливо необхідними до чіткого застосування щодо державних службовців органів судової влади. До прикладу, секретар судового засідання, який фіксує судовий процес у справі, предметом спору якої є відмова в реєстрації кандидата від політичної партії, демонструючи будь-яким способом прихильність до цього кандидата, «накладає тінь» політичної упередженості не лише на секретаря судового засідання, а на цілий судовий орган в цілому. Вказане позбавляє як пересічних громадян, так і сторін у справі, впевненості у об'єктивному розгляді справи в суді та зниженню рівня довіри до судової влади.

Особливостями обмежень в сфері запобігання корупційних правопорушень є специфіка не тільки виду обмежень, а й механізму

правового регулювання. Зокрема, на відміну, від політичних обмежень, дана група обмежень регулюється приписами ЗУ «Про запобігання корупції» від 14.10.2014 № 1700-VII (далі – ЗУ № 1700-VII) [117].

Сутність антикорупційних обмежень державних службовців, на раціональну думку Т.О. Лебедєвої, полягає у встановленні законодавчих меж у реалізації окремих суб'єктивних прав державних службовців, що здійснюється з метою протидії корупції, а в довгостроковій перспективі – належного функціонування держави та інститутів громадянського суспільства, додержання прав і свобод людини і громадянина [118, с. 116].

Перш, ніж перейти до переліку обмежень в сфері запобігання корупційних правопорушень варто дослідити етимологію терміну «корупція».

Законодавче визначення корупції міститься в приписах ЗУ № 1700-VII та звучить як використання особою, зазначеною у частині першій статті 3 цього Закону, наданих їй службових повноважень чи пов'язаних з ними можливостей з метою одержання неправомірної вигоди або прийняття такої вигоди чи прийняття обіцянки/пропозиції такої вигоди для себе чи інших осіб або відповідно обіцянка/пропозиція чи надання неправомірної вигоди особі, зазначеній у частині першій статті 3 цього Закону, або на її вимогу іншим фізичним чи юридичним особам з метою схилити цю особу до протиправного використання наданих їй службових повноважень чи пов'язаних з ними можливостей [117].

О.Є. Панфілов, досліджуючи правове трактування даного терміну, висловив такі наукові погляди щодо тлумачення цього поняття: 1) корупція – це злочинне діяння, в основному хабарництво; 2) корупція – це незаконне використання державної посади для отримання особистої вигоди; 3) корупція – це систематична протиправна діяльність, спрямована на використання службового становища в особистих цілях; 4) корупція – це елемент організованої злочинності; 5) корупція – це соціальне явище, яке пов'язане

або проявляється у зловживанні владою (службовим становищем) в особистих корисливих інтересах чи в інтересах близьких осіб [119, с. 7].

Аналізуючи дані наукові доробки, вважаємо необґрунтованим трактування корупції як систематичного діяння, адже одноразова протиправна дія, вчинена державним службовцем у приватних, особистих інтересах також є корупційною діяльністю.

Не може заслуговувати на увагу також визнання корупції, як елементу організованої злочинності, оскільки, організованою групою визнається об'єднання трьох і більше осіб для вчинення правопорушень (частина третя статті 28 Кримінального кодексу України (далі - ККУ)) [120]. Водночас, для наявності факту вчинення такого корупційного правопорушення, як одержання подарунку, достатня кількість двох осіб (того, хто дає подарунок і державного службовця, який приймає).

А. Мунджу-Піппіді, з посиланням на Оксфордський словник англійської мови, тлумачить корупцію, як викривлення чи нищення доброчесності під час здійснення владних повноважень шляхом хабарів або надання переваг [121 с. 504].

За твердженням Я. Свенссона, корупція в державному секторі – це зловживання державною посадою з метою отримання приватної вигоди. Дане «зловживання», звісно, передбачає застосування певного правового стандарту.

Неможливо не погодитися з висновком цього дослідника, що корупція є результатом, відображенням інститутів країни – правових, економічних, культурних, політичних [121, с. 77].

Варто звернути увагу на результати дослідження А. Мунджу-Піппіді щодо територій виникнення та поширення корупції. Так, за твердженням дослідника, значну корупцію у Східній Європі породили саме комуністичні режими. Цікавою та істотною суперечністю самої структури комуністичної влади, яка дозволяла статусним групам, як-от номенклатурі, користуватися політичними й економічними монополіями, підважувала модернізаційні

плани цих режимів. Комуністична система породила «політократію» - тобто влада була основним інструментом розподілу суспільних благ. Мірою того, як інші джерела багатства і форм соціальної стратифікації поступово знищувалися комуністичними режимами, єдиною основою соціальної ієрархії ставав статус [121, с. 508].

Тобто, будучи членом партії та займаючи посаду державної служби, особа володіла тим статусом особи, яка займається поділом благ, що завжди перебували у дефіциті.

З наведеного дослідження висновується особлива нагальність виокремлення політичних обмежень, що, безпосередньо впливатимуть на виникнення корупційних правопорушень. Таким чином, це підкреслює нерозривну пов'язаність наявності складу корупційних правопорушень у випадку недотримання політичних обмежень.

На нашу думку, *корупція в сфері державної служби в органах судової влади* – це процес діяльності державних службовців, в якому домінуючим фактором є превалювання та задоволення приватних (особистих) інтересів, який йде в розріз з державним інтересом, що, в кінцевому підсумку, матиме негативний вплив на добросовісну та добросовісну поведінку державних службовців, внаслідок чого останні зазнають шкідливих для них наслідків у вигляді притягнення до відповідного виду відповідальності.

Н.М. Корчак слушно зауважує, що добросовісність, як відображення морально-етичної складової діяльності публічного службовця, є елементом його правового статусу та одним із компонентів проходження державної служби.

Добросовісність у поведінці державного службовця передбачає не тільки відповідальне ставлення до виконання службових чи представницьких повноважень, але і здатність на основі аналізу та самокритичного оцінювання своєї діяльності (беручи до уваги і моральну свідомість) відповідати за її результат, бути відповідальним і обов'язковим у загальножиттєвих і ділових стосунках [122, с. 79,81].

Відтак, особистість державних службовців також відіграє велику роль у корупції під час реалізації владних повноважень, адже казати про стовідсоткову корумпованість держслужби на пряму має зв'язок з моральним якостями державних службовців [123, с. 101].

Н.М. Корчак, основується на законодавчих приписах, під стандартами доброчесності логічно об'єднує правила, що пов'язані із: 1) запобіганням одержанню неправомірної вигоди або подарунків (ст. 22-24 ЗУ № 1700-VII); 2) обмеженнями щодо сумісництва та суміщення з іншими видами діяльності (ст. 25 ЗУ № 1700-VII); 3) обмеженнями після припинення діяльності, пов'язаної із виконанням функцій держави, місцевого самоврядування (ст. 26 ЗУ № 1700-VII); 4) обмеженнями щодо спільної роботи близьких осіб (ст. 27 ЗУ № 1700-VII); 5) запобіганням та врегулюванням конфлікту інтересів (ст. 28-36 ЗУ № 1700-VII); 6) дотриманням етичної поведінки (ст. 37-44 ЗУ № 1700-VII); 7) контролем та перевіркою декларацій (ст. 51-3 ЗУ № 1700-VII); 8) моніторингом способу життя суб'єктів декларування (ст. 51-4 ЗУ № 1700-VII) [122, с. 80].

Таким чином, варто підкреслити, що наведений перелік і є тим переліком обмежень в сфері запобігання корупційних правопорушень.

Щодо *постслужбових обмежень*, то О.М. Шимон, характеризує обмеження після припинення публічної служби, як специфічні обмеження, передбачені антикорупційним законодавством, що спрямовані на запобігання правопорушень, пов'язаних із корупцією.

Науковець зазначає, що ці обмеження поширюються на державних службовців не лише під час перебування їх на державній службі, а й тоді, коли вони звільнилися, чи іншим чином припинили свою діяльність [124, с. 61].

Аналізуючи дане твердження, вважаємо його недостатньо повним та суперечним. Так, у даному тлумаченні науковець не розкрив специфіку даного виду обмежень, не розкрив їх мету та особливості. Окрім того, науковець поширив дію цього виду обмежень не тільки на тих державних

службовців, які припинили свою діяльність, а й, в порушення приписів ст. 26 Закону № 1700-VII, на діючих державних службовців.

Зокрема, згідно вищезначеної норми, держслужбовцям, які звільнилися забороняється:

1) протягом року з дня завершення держслужби укладати трудові та підприємницькі договори, якщо держслужбовці протягом року до дня її припинення здійснювали повноваження з контролю, нагляду або підготовки чи прийняття відповідних рішень щодо діяльності цих юридичних осіб або фізичних осіб - підприємців;

2) поширювати інформацію, що стала їм відома у зв'язку з виконанням службових повноважень, за винятком виключних випадків;

3) протягом 1 року з дня припинення державно-службових відносин представляти інтереси будь-якої особи у справах, в яких іншою стороною є орган, в якому держслужбовці несли службу [117].

Надаючи власну характеристику постслужбових обмежень, зауважуємо, що їх дія в часі є дещо обмеженою (зазвичай 1 рік після припинення відносин державної служби), а також суб'єктний склад осіб є дещо звуженим та поширюється виключно на осіб, які не займають посади державної служби та не перебувають в трудових правовідносинах із державним органом.

Таким чином, підсумовуючи наведене, зазначаємо, що під обмеженнями державних службовців органів судової влади слід розуміти ті умови, фактори, що передбачені НПА та застосовуються до осіб, які претендують на обіймання посади державної служби в органі судової влади, чи займають таку посаду або займали її в минулому, спрямовані на підбір якісно-компетентного кадрового складу державних службовців в органах судової влади, а також реалізуються з метою недопущення привалювання в їх діяльності приватного інтересу над державним нівелювання прав та свобод людини і громадянина, низьким рівнем якості надання судових послуг та, як наслідок, вчинення правопорушень. Обмеження виконують наступні *функції*:

корегуюча, превентивна, правоохоронна, кадрово-кваліфікаційна. Пропонуємо виділити такі три *групи обмежень*: дослужбові обмеження; державно - службові обмеження (які, в свою чергу поділяються на політичні обмеження та обмеження в сфері запобігання корупційних правопорушень), постслужбові обмеження.

2.4. Особливості професійної відповідальності державних службовців органів судової влади

Досліджуючи тематику професійної відповідальності державних службовців загалом та органів судової влади зокрема, варто наголосити на тому, що в наукових колах доволі рідко зустрічається термін «професійна відповідальність». Часто науковці використовують поняття «юридична відповідальність». Для з'ясування тотожності чи відмінності цих понять, необхідно, перш за все, дослідити наукові пошуки щодо трактування та особливостей юридичної відповідальності.

Відповідальність державних службовців, як така, за переконанням С.М. Серьогіна, - це їх здатність усвідомлювати і виконувати покладені на них завдання та обов'язки, передбачати наслідки своїх вчинків, дій та бездіяльності, як у сфері наданих повноважень, так і в суспільній сфері [125, с. 312].

Тобто, аналізуючи твердження цього науковця, зауважуємо, що в зміст відповідальності державних службовців він закладає лише особистісно-свідому складову, - тобто розуміння особами своїх обов'язків, дій та наслідків від вчинення цих дій. Проте С.М. Серьогін, при підході до розуміння відповідальності, відкидає застосування заходів примусу у випадку неналежного виконання цих обов'язків та вчинення негативних дій, що, у цілому, не в повній мірі відображає сутність відповідальності, як такої.

Доволі схожими за трактуваннями є визначення юридичної відповідальності в розумінні Є.В. Невмержицького і А.П. Рачинського. За твердженнями цих науковців, юридична відповідальність держслужбовців –

це правові наслідки примусового характеру, що застосовуються за порушення норм права у зв'язку з невиконанням або неналежним виконанням службових обов'язків [6, с. 151], [126, с. 38].

М.І. Іншин, поділяючи погляди А.П. Рачинського та Є.В. Невмержицького щодо розуміння юридичної відповідальності державних службовців, як наслідків, водночас характеризує останні не як наслідки примусового характеру, а, виключно, правового характеру із їх конкретизацією – позбавлення матеріального чи морального блага, обмеження тих, чи інших прав [127, с.162]. Дані твердження цих науковців є доволі влучними та відображають усю сутність та підставність настання юридичної відповідальності.

В.О. Кібець, юридичну відповідальність тлумачить, як передбачену законом міру і вид обов'язку правопорушника потерпати від примусового державно-владного відбирання благ організаційно-психологічного чи майнового характеру у правовідносинах, що виникають між ним і державою із факту правопорушення [128, с. 80]. Тлумачення цього науковця є дещо обмеженим, оскільки не відображає причину виникнення такого правового явища, як юридична відповідальність.

Сутність юридичної відповідальності публічних службовців в розумінні О.О. Губанова, полягає у наявності в них визначеного правовими приписами юридичного обов'язку неухильного виконання посадових обов'язків, які реалізуються в правомірній поведінці [129, с. 179]. Дане розуміння науковцем юридичної відповідальності не є достатньо повним, адже зводиться лише до обов'язку публічних службовців дотримуватися правових норм без уточнення щодо можливості застосування заходів примусу у випадку їх невиконання.

Цікавою є думка Д.О. Кулика, яка також нам імпонує, щодо трактування юридичної відповідальності державних службовців. За твердженням науковця, це специфічний політико-правовий стан, що виникає між державою, в особі її компетентних органів та посадових осіб і

державними службовцями, що вчинили протиправні дії, змістом якого є обов'язок державних службовців понести для себе певні, передбачені законодавством, негативні наслідки у вигляді тих чи інших позбавлень, що їм призначаються та забезпечуються в частині їх належного виконання державою в особі її компетентних органів та (або) посадових осіб [130, с. 77].

В.В. Скоріков визначає юридичну відповідальність як вид суспільних відносин, які виникають, змінюються та припиняються на основі норм права, які встановлюють юридичну відповідальність між деліктоздатними суб'єктами і народом та державою, перед якими правопорушник несе юридичну відповідальність [131, с. 146]. Визначення В.В. Скорікова зводяться лише до правовстановлюючих фактів виникнення, зміни та припинення суспільних відносин щодо юридичної відповідальності без конкретизації підстав її настання та причинно-наслідкового зв'язку між поведінкою державних службовців та причинами застосування відповідальності.

Таким чином, узагальнюючи наукові надбання щодо юридичної відповідальності, ми дійшли висновку про наявність 4 типів розумінь юридичної відповідальності державних службовців в наукових колах, кожне з яких заслуговує на увагу та має право на існування:

- 1) як наслідок неправомірної поведінки державного службовця (Є.В. Невмержицький, А.П. Рачинський, М.І. Іншин);
- 2) як обов'язок нести тягар примусу (В.О. Кібець);
- 3) як певний правовий стан (Д.О. Кулик);
- 4) як вид суспільних відносин (В.В. Скоріков).

Підсумовуючи наукові здобутки, вважаємо за можливе висловити своє бачення юридичної відповідальності державних службовців. Юридична відповідальність державних службовців органів судової влади, на нашу думку, це певне правове явище, яке виникає та реалізовується державою за умов неправомірної поведінки державних службовців, невиконання чи неналежного виконання ними своїх посадових обов'язків, недотримання

обмежень, пов'язаних з проходженням державної служби та полягає у настанні негативних для державних службовців наслідків державного примусу із неодмінним застосуванням останніх.

Відтак, юридична відповідальність, як елемент статусу державних службовців є похідним від інших його елементів: прав та обов'язків, обмежень, і не може існувати автономно, без взаємозв'язку із ними.

Задля ґрунтовнішого розуміння сутності юридичної відповідальності державних службовців, необхідно з'ясувати її ознаки. Так, наприклад, А.В. Солонар, виокремлює такі ознаки юридичної відповідальності:

- а) це є реакція з боку держави на неправомірну дію;
- б) втілюється за допомогою держ.примусу та має свій вияв у обов'язку особи нести певні втрати;
- в) настає за незаконне діяння;
- г) встановлюється на основі НПА з дотриманням певного порядку;
- д) реалізовується уповноваженими на те органами [132, с. 248].

О.К. Любимов виділяє наступні особливості юридичної відповідальності держслужбовців:

- 1) характеризується підвищеним рівнем відповідальності держслужбовців за проступки чи правопорушення, що передбачені чинними законодавством;
- 2) розширені можливості стосовно застосування безпосереднім керівником держслужбовців повноважень щодо виявлення проступків та притягнення їх до дисциплінарної відповідальності;
- 3) широка дія юридичної відповідальності держслужбовців за вчинені правопорушення, яка зумовлена тією компетенцією, якою наділені посадові особи та специфікою їх праці;
- 4) мета юридичної відповідальності проявляється не тільки в покаранні винних осіб, відновленні порушених прав та інтересів особи, але й у недопущенні поведінки, що може дискредитувати держслужбу та державних службовців [133, с. 20-21].

О.К. Любимов, досліджуючи питання юридичної відповідальності держслужбовців обґрунтовано наголошує на тому, що вона є досить складною та багатогранною, на відміну від юридичної відповідальності звичайних громадян, бо пов'язана з повноваженнями особи, управлінсько-адміністративно-правовим впливом на суспільні відносини в державі [133, с. 18].

Варто підкреслити, що юридична відповідальність державних службовців органів судової влади є також особливою через специфіку судового органу, як представника окремої гілки влади - судової влади. Зокрема, на прикладі керівника апарату суду, який є керівником державної служби в судовому органі та відповідальним за організаційне забезпечення суду, суддів та судового процесу, ми вбачаємо доволі цікавим та неоднозначним підхід до повноти критеріїв відповідальності особи, яка займає цю посаду державної служби, на яких ми більш детально зупинемося в наступному підрозділі.

В практичній законодавчій площині розрізняють 5 видів юридичної відповідальності державних службовців органів судової влади: конституційна, дисциплінарна, адміністративна, кримінальна, цивільно-правова. Проте, як ми згадували раніше, доволі рідко виокремлюється такий вид відповідальності, як професійна в частині визначення її сутності та особливостей.

На думку О.Ю. Шломіна, сенс професійної відповідальності, якісно інтерпретується через потребу фахівця у додержанні професійних та соціальних вимог, тоді як її функціональне значення полягає у забезпеченні конструктивної організації професійної діяльності та оптимальної адаптації до неї, здатності до саморегуляції дій [134, с. 18].

За результатами дослідження група науковців - О.А. Зарічанський, В.В. Сокурєнко, О.О. Євдокімова зазначили, що професійна відповідальність як інтегральна характеристика фахівця визначає стрижнем виконання діяльності налаштованість особистості на оптимальне вибудовування діяльності та

відповідність її результатів зразкам, формально та неформально санкціонованим суспільством та професією [135, с. 196].

Тобто, дані науковці розглядають професійну відповідальність виключно з морально-етичної точки зору, відносячи її тим самим до категорії внутрішньо-особистих типів відповідальності. Дозволимо собі не погодитися із вказаним судженням, адже професійна відповідальність державних службовців виникає у зв'язку з обіймання ними посад державної служби, тобто з безпосереднім здійсненням ними своїх посадових обов'язків. Відтак, саме через невиконання цих обов'язків чи їх неналежне виконання, а також порушення, визначених законодавством обмежень, встановлених для державних службовців, настає такий вид відповідальності, як професійна.

Цілком обґрунтованою в цьому ракурсі є думка О.В. Литвина, який вважає, що професійна відповідальність не тотожна моральній відповідальності, однак може її передбачати (якщо професійні, етичні норми інтерналізовані, самостійно прийняті держслужбовцями) або не передбачати (якщо слідування професійно – етичним нормам іде через острах, або з міркувань безпеки) [136, с. 124].

Таким чином, на нашу думку, поняття професійної відповідальності державних службовців органів судової влади є в певній мірі тотожним поняттю юридичної відповідальності, оскільки впливає, безпосередньо, якраз через обіймання особою посади державної служби в судовому органі. Водночас, не кожна юридична відповідальність державного службовця є професійною, але кожна професійна відповідальність особи, яка займає посаду державної служби є юридичною.

Наприклад такі види професійної / юридичної відповідальності державних службовців органів судової влади, як адміністративна, кримінальна, цивільно-правова, набувають статусу одного з різновидів професійної / юридичної відповідальності державних службовців органів судової влади виключно в тих випадках, коли протиправна діяльність цих посадових осіб пов'язана з невиконанням чи неналежним виконанням ними

посадових обов'язків, чи недотримання обмежень в сфері державної служби. В інших випадках юридична (зауважимо непрофесійна) відповідальність підлягає застосуванню до особи, яка займає посаду державної служби, як до фізичної особи. Наприклад, настання адміністративної відповідальності через порушення правил дорожнього руху особою, яка займає посаду державної служби не буде відноситися до професійної відповідальності, оскільки це протиправне діяння не пов'язане з виконанням державними службовцями посадових обов'язків, чи дотримання обмежень в сфері державної служби.

Вирізняючи дисциплінарну відповідальність державних службовців органів судової влади, як таку, що, в будь-якому випадку, буде різновидом і професійної, і юридичної відповідальності, вважаємо за доцільне навести результати наукових пошуків щодо тлумачення даного терміну.

За твердженням М.М. Бойка, дисциплінарна відповідальність настає в результаті вжиття заходів дисциплінарного впливу в порядку службового підпорядкування за порушення правил державної служби, що не підпадають під дію карної відповідальності [137].

На думку І.Л. Бородіна, дисциплінарна відповідальність державних службовців – це окремий вид юридичної відповідальності, що полягає в накладенні дисциплінарних стягнень на державних службовців згідно з чинним законодавством [138, с. 94].

Дисциплінарна відповідальність в розумінні В.В. Скорікова також, як і в розумінні попередніх науковців, полягає в обов'язку особи, що вчинила порушення дисципліни, понести дисциплінарні стягнення, передбачені законодавством, і з-поміж іншого ще й звітувати за свої протиправні винні дії [131, с. 147].

Погоджуючись з думками науковців, вважаю за необхідне також звернути увагу, що нормативним регулюванням, що встановлює підстави та порядок дисциплінарної та матеріальної відповідальності державних службовців органів судової влади, є розділ 8 ЗУ № 889-VIII. Відповідно до ст. 64 ЗУ № 889-VII, за невиконання або неналежне виконання посадових

обов'язків, визначених цим Законом та іншими НПА у сфері держслужби, посадовою інструкцією, а також недотримання правил етичної поведінки держслужбовець притягається до дисциплінарної відповідальності у порядку, встановленому ЗУ №889-VIII [4].

Розглянемо особливості притягнення дисциплінарної відповідальності на прикладі однієї посади державної служби в суді – судового розпорядника.

Правовий статус судового розпорядника апарату суду, як державного службовця органу судової влади є доволі специфічним з-поміж усіх інших посад державної служби.

Адже посадові обов'язки та повноваження судового розпорядника визначаються не тільки *нормами матеріального права* (ЗУ "Про державну службу", "Про судоустрій і статус суддів", Положенням про порядок створення та діяльності служби судових розпорядників, положенням про відповідний структурний підрозділ апарату суду, а також посадовою інструкцією, яка затверджується керівником апарату), а й *нормами процесуального права* (Кодекс адміністративного судочинства України).

Так, одним із обов'язків судового розпорядника, визначеного підпунктом 9 пункту 6 розділу III Положення № 815, зазначено забезпечення виконання вимог процесуального закону щодо проведення закритого судового засідання та у зв'язку з цим – вживання заходів до обмеження входу до зали судового засідання сторонніх осіб [39].

Нормами процесуального права передбачено випадки, коли розгляд справи проводиться у закритому судовому засіданні:

- якщо проведення відкритого судового засідання може мати результатом поширення відомостей таємного характеру;
- вимушеності застосування заходів задля схоронності особистого та сімейного життя людини;
- в інших випадках, визначених законом (частина восьма статті 10 КАС України) [38].

Таким чином, законодавець, впроваджуючи такий вид судового засідання, керувався, перш за все, гарантованим Конституцією України, правом на охорону особистого і сімейного життя та неможливості втручання в нього, а також заборонаю накопичення, схоронності та поширення приватної інформації про особу без її згоди, за винятком певних випадків [34].

Принципи поваги та охорони прав, свобод і законних інтересів людини і громадянина закладені також в тексті Присяги державного службовця (частина перша статті 36 ЗУ № 889-VIII) [4].

Відтак, вчинення державним службовцем дій, які спрямовані на недотримання охорони прав, свобод і законних інтересів людини і громадянина (в тому числі і на охорону особистого і сімейного життя), згідно пункту 1 частини другої статті 65 ЗУ № 889-VIII, становитиме склад такого дисциплінарного проступку, як порушення Присяги державного службовця, дисциплінарним наслідком вчинення якого буде звільнення з посади державної служби, як виключно-унікальний тип дисциплінарного стягнення (частина п'ята статті 66 ЗУ № 889-VIII) [4].

Таким чином, незабезпечення судовим розпорядником виконання вимог процесуального законодавства щодо проведення закритого судового засідання та незастосування заходів до обмеження безперешкодного входження до зали судового засідання сторонніх осіб, за результатами яких буде порушено право на охорону особистого і сімейного життя людини і громадянина, може тлумачитися як дисциплінарний проступок – порушення Присяги державного службовця.

Водночас, пригадуємо, що невиконання вищезазначеного обов'язку судового розпорядника, визначеного підпунктом 9 пункту 6 розділу III Положення № 815, може становити склад іншого дисциплінарного проступку – неналежне виконання посадових обов'язків (пункт 5 частини другої статті 65 ЗУ №889-VIII), за вчинення якого настає інший, більш м'який, вид

дисциплінарної відповідальності – догана (частина третя статті 66 ЗУ №889-VIII) [4].

Таким чином, як вбачається з вищенаведеного, незабезпечення судовим розпорядником виконання вимог процесуального законодавства щодо проведення закритого судового засідання та невжиття заходів до обмеження входу до зали судового засідання сторонніх осіб може бути охоплений складами двох дисциплінарних проступків: порушення Присяги державного службовця та неефективне здійснення посадових обов'язків.

Відповідно, і дисциплінарні наслідки за вчинене порушення, згідно кваліфікацій цих двох проступків будуть різними – від догани до звільнення з посади державної служби.

Не відкидаючи визначення ступеня вини, характеру і тяжкості вчиненого дисциплінарного проступку, як мету дисциплінарного провадження, наголошуємо, що під час застосування дисциплінарного стягнення повинні бути обов'язково дотримані гарантії прав судового розпорядника, як державного службовця апарату суду.

Зокрема, частиною першою статті 74 Закону № 889-VIII передбачено, що дисциплінарне стягнення повинно бути співмірним вині держслужбовця та ступеню важкості вчиненого проступку [4].

Тому, задля встановлення дійсних фактичних обставин щодо вчинення судовим розпорядником дисциплінарного проступку, правильності кваліфікації даного виду проступку, дисциплінарній комісії відповідного судового органу слід ретельно та об'єктивно провести дисциплінарне провадження, оскільки саме від результатів останнього буде залежати і можливість подальшого проходження державної служби судовим розпорядником [139].

2.5. Юридичні підстави припинення державної служби в судових органах

В науковій площині термін «звільнення» не є абсолютно тотожним поняттю «припинення». Він разом із «розірванням трудового договору» та «припиненням трудового договору» розглядається в наукових джерелах, як один із варіантів завершення трудових правовідносин. Так, Т.В. Дубас тлумачить звільнення, як «процедуру припинення трудових відносин в односторонньому порядку, що врегульована приписами трудового права та спричиняє розірвання трудового договору з передбачених трудовим законодавством підстав» [140].

А.А. Куцевич розкриває визначення «звільнення державних службовців», як процедуру завершення держслужби, зумовлену суб'єктивними або об'єктивними обставинами, врегульовану приписами ЗУ №889-VIII та КЗпП України, що має визначений порядок проведення, а її кінцева мета - розірвання контракту з держслужбовцем [141].

Водночас, варто звернути увагу, що поняття «припинення держслужби» є більш ширшим по відношенню до дефініції «звільнення» та співвідноситься з ним як загальне і конкретне.

Так, припинення державної служби здійснюється як за особистим виявом державних службовців; з ініціативи керівника, так і з незалежно від волі обох суб'єктів державно-службових відносин.

Тому, на нашу думку, термін *«припинення державної служби в органах судової влади»* розкривається у наступному ракурсі. Це фактичне закінчення відносин державної служби на основі чітко визначених законом підставах, що виникли між судовим органом, з одного боку, та громадянином, з іншого боку, з моменту набуття останнім статусу державного службовця та продовжувалися протягом проходження ним служби в органі судової влади.

Із завершенням держслужби припиняється і реалізація та виконання держслужбовцем обов'язків, визначених ЗУ №889-VIII та його посадовою інструкцією.

Вищенаведені категорії підстав припинення держслужби закріплені нормами статті 83 ЗУ №889-VIII та розкриваються детальніше у синтезі із статтями 84-88¹ цього законодавчого акту [4].

Так, законодавчо визначеними підставами для припинення державної служби, зокрема в судовому органі є:

1. Позбавлення права на держслужбу чи його обмеження.

До цієї категорії належать такі причини такі, як:

- а) припинення в особи українського громадянства;
- б) набуття держслужбовцем іноземного громадянства;
- в) вчинення корупційного протиправного діяння, яке встановлене рішенням суду та зафіксоване шляхом притягнення до адмінвідповідальності, санкція якого передбачає неможливість перебування на посадах держслужби;
- г) притягнення держслужбовця до кримінальної відповідальності, яка може також включати неможливість доступу до посад держслужби;
- д) визнання активів держслужбовця, що підтверджується рішенням суду з одночасним стягненням цих активів у дохід держави;
- е) пряме підпорядкування близьких осіб;
- є) постійне існування одного з двох видів конфлікту інтересів (або реального, або потенційного), який неможливо виправити.

2. Завершення терміну призначення на посаду держслужби – має місце лише у випадку строковості призначення держслужбовця на цю посаду, а також у разі укладення контракту.

3. Волевиявлення держслужбовця або узгодження із керівником апарату суду, що може бути реалізоване як за 14 днів, так і у інший узгоджений сторонами строк.

4. Воля керівника апарату суду щодо завершення трудових правовідносин із держслужбовцем апарату суду може бути реалізована лише за наявності однієї з наступних чітко визначених причин:

- а) скорочення кількості або штату держслужбовців суду або скорочення самої посади, яку обіймав держслужбовець;

- б) ліквідація чи реорганізація суду;
- г) коли по завершенню строку випробування встановлена невідповідність держслужбовця посаді, яку він займав;
- д) негативний висновок оцінювання службової діяльності;
- е) скоєння держслужбовцем проступку дисциплінарного характеру, що передбачає звільнення;
- є) відсутність держслужбовця на роботі протягом певного тривалого часу, а саме -більше ніж 120 календарних днів підряд чи сумарно 150-протягом року з причин хвороби.

5. Виникнення обставин, що склалися незалежно від волі держслужбовця і керівника апарату суду, а саме:

- а) поновлення на підставі рішення суду колишнього держслужбовця апарату суду;
- б) неможливість виконання держслужбовцем своїх обов'язків з причин хвороби за умови наявності медичного висновку;
- в) визнання держслужбовця недієздатним, чи обмежено дієздатним, або безвісно відсутнім, чи оголошення його померлим в судовому порядку;
- г) обрання на виборну посаду до органу публічної влади з дня набуття повноважень;
- д) смерть держслужбовця апарату суду.

6. Відсутність погодження держслужбовця на подальше перебування на держслужбі через зміну її істотних умов, якими є: а) категорійність посад; б) основні посадові обов'язки; в) розмір зарплати; г) режим несення служби; д) місцезнаходження суду (в разі його переміщення до іншого міста).

7. Пенсійний вік держслужбовця.

8. Наявність підстав-заборон, що визначені ЗУ "Про очищення влади".

9. З причин, які зафіксовані умовами контракту про проходження держслужби [4].

З переліку даних підстав вбачається узагальнення причин припинення державно-службових відносин, у порівнянні із ЗУ № 3723-ХІІ, який вказував

лише на спеціальні підстави звільнення з державної служби, водночас, не відкидаючи застосування до державних службовців і підстав припинення/розірвання трудового договору, визначених нормами трудового законодавства [2].

Оскільки приписами частини третьої статті 5 ЗУ № 889-VIII передбачено, що дія приписів КЗпП України може бути поширена на держслужбовців лише у вузькій частині, яка не охоплена ЗУ №889-VIII. Відтак, зрозумілим видається, що метою вказаної систематизації підстав припинення державної служби було якнайбільш повно та вичерпно охопити усі причини звільнення державного службовця, не звертаючись до норм Кодексу законів про працю.

До того ж, варто зауважити і на підкреслення законодавцем особливостей державної служби в системі правосуддя, правове регулювання, якої, окрім законодавства про державну службу, згідно приписів частини четвертої статті 5 ЗУ №889-VIII визначається судовим законодавством.

Варто зазначити, що статус керівника апарату суду (далі - кєрапа), як керівника державної служби в суді, підпадає під дію норм ЗУ № 889-VIII, і, залежно від інстанційності і юрисдикційності суду, та, в силу вимог частини другої статті 6 вказаного Закону, може обіймати, як категорію «Б», так і категорію «А».

Зважаючи на наявний статус державного службовця, припинення державної служби з керівником апарату суду відбувається за наявності вищезазначених підстав, передбачених ст. 83-88¹ ЗУ № 889-VIII.

Проте крім загальних підстав припинення держслужби, визначених ЗУ №889-VIII, наявні ще спеціальні причини припинення державно-службових відносин, які властиві виключно тим, які існують в судових органах, та зокрема посаді керівника апарату суду.

Так, частиною третьою статті 155 ЗУ № 1402-VIII, передбачено, що збори суддів можуть висловити недовіру керівнику апарату суду, що в результаті тягне за собою його подальше звільнення з посади [10].

Тобто дана підстава звільнення є додатковою умовою припинення державної служби, що не охоплюється нормами законодавства про державну службу, та, враховуючи приписи частини четвертої статті 5 ЗУ № 889-VIII, є схваленою законодавцем для її реалізації на практиці.

Водночас, зважаючи на систематизацію підстав припинення державної служби, визначених Законом № 889-VIII, виникає питання, до якої з підстав звільнення з ініціативи суб'єкта призначення слід віднести звільнення керівника апарату суду у зв'язку з висловленням недовіри: з причин вчинення керівником апарату суду дисциплінарного проступку, який передбачає звільнення чи отримання керапом негативної оцінки за наслідками моніторингу службової діяльності?

На нашу думку, не вбачається доцільним можливість прирівняння звільнення керівника апарату суду, у зв'язку з виявом йому недовіри зборами суддів, до такої підстави припинення державної служби з ініціативи суб'єкта призначення, визначеної ЗУ №889-VIII, як отримання держслужбовцем негативної оцінки за наслідками моніторингу службової діяльності. Позаяк процедура проведення щорічного оцінювання результатів службової діяльності державного службовця, а також випадки оскарження чітко та детально регламентовані приписами Постанови № 640 [142].

Для розкриття даної проблематики доцільно спершу з'ясувати в чому полягає сутність поняття «дисциплінарний проступок».

А.Є. Плетньова, вивчаючи питання дисциплінарної відповідальності державних службовців, наводить такі наукові думки дослідників-адміністративістів [143].

Учені А.П. Алехін і Ю.М. Козлов вважають, що дисциплінарний проступок – це протиправне, винне порушення дисципліни, що не тягне кримінальної відповідальності. В.В. Зуй розуміє дисциплінарний проступок як невиконання або неналежне виконання державним службовцем своїх службових обов'язків, перевищення своїх повноважень, порушення обмежень, пов'язаних із проходженням державної служби, а також учинення

проступку, який порочить його як державного службовця або дискредитує державний орган, у якому він працює[143].

Н.В. Янюк підкреслює, що дисциплінарний проступок може бути результатом активної, так і пасивної поведінки. Його проявами слід вважати невиконання або неналежне виконання держслужбовцем службових обов'язків, перевищення своїх повноважень, пов'язаних з проходженням держслужби, та учинок, який порочить його як держслужбовця або дискредитує державний орган, у якому він працює. Бездіяльність з боку держслужбовця може проявлятися у невчиненні певних дій, які він зобов'язаний був вчинити [144].

І.І. Литвин називає такі 4 умови, за наявності яких діяння державного службовця може бути визнане дисциплінарним проступком:

- 1) якщо дія є незаконною (не може бути проступком відмова державного службовця виконати незаконне розпорядження керівника);
- 2) при винному характері діяння (з умислом чи необережності);
- 3) якщо діяння є суспільно-небезпечним;
- 4) якщо службові обов'язки не були виконані або виконані неналежним чином [145].

Вінцем наукових дискусій щодо тлумачення поняття «дисциплінарний проступок» державного службовця є вперше закріплення на законодавчому рівні сутності змісту вказаного терміну в частині першій статті 65 ЗУ №889-VIII [4].

Таким чином, дослідивши зміст поняття «дисциплінарний проступок», та з метою можливості віднесення звільнення керівника суду через вияв недовіри до таких підстав припинення державної служби, як вчинення ним дисциплінарного проступку, який передбачає звільнення, необхідно встановити коло повноважень, тобто посадових обов'язків керівника апарату суду, невиконання чи неефективне здійснення яких буде формувати склад даного дисциплінарного проступку.

Щодо погляду науковців на повноваження керівника апарату суду, то В.В. Сердюк поділяє їх в залежності від сфер організаційного забезпечення діяльності судів на: фінансові, матеріально-технічні, кадрові, інформаційні та організаційно-технічні [146].

На погляд П.Ю. Шпенової, виокремлення у самостійні групи повноваження щодо організації роботи суду і загальноорганізаційні повноваження керівника апарату суду є проблематичним і недостатньо обґрунтованим. Досліджуючи в чому полягає різниця між такими повноваженнями, науковець підкреслює, що до загальноорганізаційних можна віднести всі повноваження керівника апарату суду, оскільки згідно судового законодавства він очолює апарат суду, головним завданням якого є організаційне забезпечення роботи суду. Однак звертає увагу, що поряд із кадровими обов'язками керівника апарату суду є необхідність виділяти повноваження щодо регулювання питань проходження держслужби, а також щодо забезпечення роботи суду. До останніх необхідно віднести повноваження, потрібні керівнику апарату для створення і контролю за дотриманням основних умов порядку у суді для слухання всіх справ, що відносяться до юрисдикції відповідного суду [147].

Наголошуємо, що розмежування функцій апарату суду за відповідними сферами було висвітлено у редакції Типового положення № 115 [60].

Дане розмежування також зумовило і поширення наукової думки щодо розподілу повноважень керівника апарату суду за визначеними Типовим положенням сферами діяльності.

Проте в новій редакції Типового положення № 131 такого виділення повноважень апарату суду за функціональними сферами немає, що підтверджує думку П.Ю. Шпенової стосовно необґрунтованості наведеного розподілу повноважень керівника апарату суду [59].

Водночас, аналізуючи посадові обов'язки керівника апарату суду, визначені пунктом 14 Положення № 131 (як то, - здійснення безпосереднього керівництва апаратом суду, забезпечення організації роботи структурних

підрозділів суду, працівників апарату суду, організаційне забезпечення ведення діловодства в суді, обліку та зберігання судових справ, створення умов для ефективної діяльності суду тощо), виникає питання щодо того, неналежне виконання яких саме обов'язків керівником апарату суду буде становити склад дисциплінарного проступку, який передбачатиме звільнення з посади.

Вважаємо за можливе звернути увагу, що законодавець, передбачаючи у другому реченні частини третьої статті 155 ЗУ № 1402-VIII повноваження зборів суддів вираження керівнику апарату суду недовіру, що має наслідком подальше його звільнення, водночас, у першому реченні вказаної статті передбачив конкретні предметні обов'язки керівника апарату суду, за які останній несе особисту відповідальність. Зокрема, це належне організаційне забезпечення суду, суддів та судового процесу, функціонування ЄСІТС, інформування зборів суддів про свою діяльність.

Тому, із системного аналізу обох речень частини третьої статті 155 ЗУ № 1402-VIII, висновується, що саме неефективне виконання керівником апарату суду обов'язків, визначених у першому реченні цієї статті, буде склад дисциплінарного проступку, що являтиметься причиною для вираження зборами суддів недовіри керівнику апарату суду та передбачатиме звільнення останнього з посади.

Але варті уваги неточності статті 155 ЗУ № 1402-VIII, зауважені А.М. Макаровець, в частині відсутності у вказаній правовій нормі суб'єкта, перед яким керівник апарату суду несе персональну відповідальність.

Так, науковець підкреслює, що, виходячи з чинного законодавства, на керівника апарату суду мають вплив голова суду, збори суддів та голова ДСА України (чи начальник відповідного ТУ ДСА України). Голова суду – шляхом участі у призначенні та звільненні керівника апарату суду та його заступника через внесення подання, а також контроль ефективності роботи апарату суду і, окрім того участю у застосуванні до них заходів заохочення чи стягнення [37]. Також

зазначаємо, що збори суддів заслуховують звіт керівника суду про його роботу, а також мають право виразити недовіру цьому держслужбовцю суду.

Відтак, конкретна законодавче визначення суб'єкта, перед яким буде нести особисту відповідальність керівник суду, в рамках реалізації частини третьої статті 155 ЗУ № 1402-VIII, слугуватиме усуненню неоднозначних трактувань цієї правової норми.

Підсумовуючи результати правових дискурсів стосовно ймовірності віднесення звільнення керівника суду, через вираження останньому недовіри зборами суддів, до підстав звільнення з ініціативи суб'єкта призначення через вчинення керівником суду проступку дисциплінарного характеру, який передбачає звільнення, зазначаємо про право на існування даного розмежування з причин того, що неналежне виконання керівником обов'язків, визначених у першому реченні частини третьої статті 155 ЗУ № 1402-VIII, може бути складовою частиною дисциплінарного проступку, який надає право зборам суддів виразити недовіру, що тягне негайне звільнення держслужбовця.

Водночас, дійшовши вищенаведеного, хочемо підкреслити про деякі законодавчі негативні риси процедури звільнення керівника суду, через вираження недовіри, в частині відсутності права останнього на проведення об'єктивного дисциплінарного провадження та підтвердження, за результатами його здійснення, наявного складу, вчинюваного керівником апарату суду, дисциплінарного проступку.

Так, згідно частини першої статті 69 ЗУ №889-VIII, дисциплінарне провадження щодо державних службовців здійснюється дисциплінарною комісією задля з'ясування міри вини, характеру і важкості здійсненого дисциплінарного проступку.

Приписами Порядку № 1039 визначені права державного службовця, гарантовані йому під час проведення дисциплінарного провадження стосовно нього.

Зокрема, пунктом 31 Порядку № 1039 визначається, що <...> держслужбовець з метою подачі пояснень може бути присутнім на засіданні дисциплінарної комісії; також він володіє правом подачі документів та матеріалів стосовно обставин, що встановлюються<...> [47].

Відповідно до частин дев'ятої і десятої статті 69 ЗУ №889-VIII, подання дисциплінарної комісії є завершенням етапу розгляду дисциплінарної справи, за результатом якого суб'єкт призначення приймає позитивне для держслужбовця рішення (відмова у застосуванні дисциплінарного стягнення) чи негативне (виносить рішення про накладення стягнення) [4].

Звертаємо увагу, що норми статті 155 ЗУ № 1402-VIII, що окреслюють питання звільнення керівника апарату суду, у зв'язку з висловленням недовіри зборами суддів, не передбачають можливості проведення дисциплінарного провадження, що позбавляє керівника апарату суду, гарантованих законодавством про державну службу вищенаведених прав.

Тому питання звільнення керівника апарату суду через вираження зборами суддів недовіри останньому потребує більш чіткішої нормативної регламентації в ЗУ № 1402-VIII, із врахуванням положень ЗУ №889-VIII в частині дотримання гарантій прав державного службовця при проведенні об'єктивного та неупередженого дисциплінарного провадження та застосування щодо нього даного стягнення.

Таким чином, підсумовуючи вищевикладене, задля усунення колізій у законодавчих актах про державну службу та про судоустрій і статус суддів і з метою чіткішого врегулювання порядку звільнення керівника апарату, пропонуємо викласти частину третьої статті 155 ЗУ № 1402-VIII в наступній редакції: «Керівник апарату суду несе особисту відповідальність перед зборами суддів та головою суду за ефективне організаційне забезпечення суду, суддів та судового процесу, функціонування ЄСІТС, інформує збори суддів про свою діяльність. Збори суддів можуть виразити недовіру керівнику апарату суду, що тягне звільнення його з посади за умови

підтвердженого, в ході здійснення дисциплінарного провадження, складу дисциплінарного проступку.»

Внесення змін у вказаний правовий припис не зумовлене ставити під сумнів рішення зборів суддів, що може тлумачитися як втручання у дискреційні повноваження зборів суддів як незалежного органу суддівського самоврядування конкретного суду, а лише прагне забезпечити дотримання гарантій прав захисту керапа суду стосовно безпідставних звинувачень, а також на проведення об'єктивного дисциплінарного провадження з метою встановлення вини цього держслужбовця.

Також дані зміни покликані врегулювати законодавчу колізію у питанні категорійності підстави завершення держслужби керапа із причини висловлення останньому зборами суддів недовіри, шляхом віднесення даної причини звільнення до конкретної підстави завершення державної служби за волею роботодавця, визначених ЗУ№889-VIII, як вчинення дисциплінарного проступку, що передбачає звільнення [148].

Висновки до розділу 2

1. Термін «прийняття на державну службу в органах судової влади» характеризується тим, що процесу пропозиції судового органу у вигляді конкурсної процедури на зайняття вакантної посади державної служби чи оголошення про наявність такої вакансії відповідає акт волевиявлення особи, що виражається у погодженні на проходження такої процедури обіймання посади державної служби та за результатами визнання її переможцем – також і погодження на умови проходження державної служби у цьому судовому органі.

2. *Права державних службовців органів судової влади України* – це привілеї та гарантії, надані громадянам України державою, у зв'язку з набуттям цими особами статусу державних службовця, що регламентовані законодавчими та підзаконними НПА, та які спрямовані, як на забезпечення відправлення правосуддя та надання якісних судових послуг, так і на

матеріальне, соціально-економічне забезпечення осіб через обіймання останніми посад державної служби у органах судової влади.

3. *Обов'язки державних службовців органів судової влади* – це системоутворюючий список необхідно вчинюваних дій та виконання завдань, що виникають у зв'язку з обійманням особами посад державної служби, передбачені у правових актах нормативно-правового, підзаконного і локального характеру, та покликані на якісне надання судових послуг їх споживачам.

Обмеження державних службовців органів судової влади - це є ті умови, фактори, що передбачені НПА та застосовуються до осіб, які претендують на обіймання посад державної служби в органах судової влади, чи займають такі посади або займали їх в минулому, спрямовані на підбір якісно-компетентного кадрового складу державних службовців в органах судової влади, а також реалізуються з метою недопущення привалювання в їх діяльності приватного інтересу над державним, нівелювання прав та свобод людини і громадянина, низьким рівнем якості надання судових послуг та, як наслідок, вчинення правопорушень.

4. Обґрунтовано, що поняття професійної відповідальності державних службовців органів судової влади є в певній мірі тотожним поняттю юридичної відповідальності, оскільки впливає, безпосередньо, якраз через обіймання особою посади державної служби в судовому органі. Водночас, доведено, не кожна юридична відповідальність державних службовців є професійною, але кожна професійна відповідальність осіб, які займають посади державної служби є юридичною.

5. Обґрунтовано можливість віднесення звільнення керівника апарату суду, у зв'язку з висловленням останньому недовіри зборами суддів відповідного суду, до підстав звільнення з ініціативи суб'єкта призначення через вчинення керівником апарату суду дисциплінарного проступку, який передбачає звільнення, оскільки неналежне виконання керівником обов'язків, визначених у першому реченні частини третьої статті 155 Закону № 1402-

VIII, може бути складовою дисциплінарного проступку, який надає право зборам суддів відповідного суду висловити недовіру, що тягне «автоматичне» звільнення державного службовця.

РОЗДІЛ 3. ОСНОВНІ ТЕНДЕНЦІЇ ВДОСКОНАЛЕННЯ АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВОГО СТАТУСУ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ОРГАНІВ СУДОВОЇ ВЛАДИ

3.1. Аналіз адміністративно-правового статусу державних службовців органів судової влади на основі зарубіжного досвіду та напрями його запозичення для України

Перспектива членства України в Європейському Союзі, яка набула цілком реалістичних рис після отримання нашою державою в 2022 році статусу країни-кандидата на членство в ЄС, стала викликом для політики країни, зокрема, і в сфері державної служби на предмет її спроможності і професійного розвитку, а також ефективної реалізації державної політики європейської інтеграції. Адже, як влучно зазначив О.О. Акімов: «Вплив інтеграційних процесів зумовлює адаптацію державного службовця, як члена суспільства й формальної соціальної групи (службовці) до нових умов роботи, схиляє до засвоєння проєвропейських норм, цінностей і соціальних ролей, наприклад «європейського чиновника» [149, с.36]. Відтак, аналіз правового статусу такого чиновника – державного службовця в країнах Європейського співтовариства є першочерговою метою для дієвих кроків в напрямку адаптації законодавства України до європейських стандартів.

Окреслення закордонного досвіду правового статусу державних службовців органів судової влади зарубіжних країн неможливо здійснити без аналізу статусу державних службовців в органах державної влади загалом.

Варто підкреслити, що достатньо багато науковців дійшли висновку, що модель державної служби, яка функціонує у Французькій Республіці є однією із найбільш стабільних та організованих у світі та вважається еталоном організації й реалізації державно-службових відносин та проходження державної служби (О.А. Губська, М.О. Багмет, Ю.Ю. Кізілов, Ю.В. Ковбасюк) [150], [151, с. 227-228], [112, с. 60], [152, с. 371].

Науковці пояснюють це тим, що державна служба у Французькій Республіці зародилася ще у період французької революції при Наполеоні I, коли були закладені підвалини державної служби, введена конкурсна система найму урядовців, згенеровані норми професійної моралі державних службовців, проте поряд з цим і введена кастова система державної служби, їх соціальна градація та ієрархія у службі [150].

Схожий стан справ зберігається і сьогодні, позаяк, сучасна французька доктрина державної служби характеризується духом відданості державі, ієрархічності і кастовості. Більше того, державні службовці на теперішній час вважаються представниками привілейованого прошарку населення. Розвинена система гарантій правової та соціальної захищеності службовців та дуже ускладнена процедура їх звільнення слугує підтвердженням соціальної думки про елітарність державної служби у Франції [112, с. 60-61].

У Франції існують три категорії публічних службовців: 1) категорія А, яка об'єднує публічних службовців керівного складу, вимагає від кандидата рівня вищої освіти, що відповідає ліценціату (диплому про успішне завершення трирічного курсу навчання в університеті); 2) категорія В передбачає функції забезпечення виконання рішень, потребує від кандидата освітнього рівня бакалавра (у Франції рівень бакалавра означає успішне завершення повної середньої освіти і є першим ученим званням); 3) категорія С – рівень неповної середньої освіти. Категорія А включає приблизно 20% чиновників, до категорії В належить близько 40% [153, с. 240].

Аналізуючи французьку класифікацію категорій державних службовців, зауважуємо, що саме ця модель лягла в основу реформованих змін державної служби, шляхом прийняття в 2015 році Закону № 889-VIII [4]. Як і у Франції, так і в Україні, категорійність посад державної служби залежить від рівня освіти (чим вища категорія – тим вищий рівень освіти є вимогою для обіймання посад цієї категорії). Проте, на відміну від Франції, в Україні навіть для найнижчої категорії посад державної служби – категорії В вимагається наявність вищої освіти ступеня не нижче молодшого бакалавра

або бакалавра. До того ж, до категорій А і Б в Україні, окрім освітніх вимог також є додаткові вимоги щодо стажу роботи, що підкреслює системно-грунтовніший підхід до вибору кадрового потенціалу державної служби в Україні.

Варто зауважити, що у Франції світ праці поділяється на дві великі системи зайнятості та соціального захисту: державну службу та приватний сектор, який виражений у трудовому законодавстві та колективних договорах. Але в 1975 році існував ще один соціальний прошарок працівників: «некар'єрний персонал», не належить до жодного з попередніх двох. Оскільки вони не можуть бути працевлаштовані офіційно, то, в принципі, вони не можуть скористатися захисними заходами трудового законодавства. Будучи нерегульованими на своїй роботі, вони не можуть претендувати на гарантії статуту кар'єрної державної служби. У цьому випадку адміністративні судді, які повинні були визнати законність звільнення цих осіб не мали змоги застосувати ні статуту державного службовця, ні трудового законодавства. Це був період, коли, як кажуть, некар'єрну працівницю можна було звільнити з невисловленої причини, що вона була вагітна. Ці випадки спонукали до роздумів і дій, спрямованих, з одного боку, на правове впорядкування та легалізацію великої кількості некар'єрних працівників, та, з іншого боку, при прийнятті нових змін в законодавство - забезпечення їм мінімального захисту. Це лежить в основі договірні «квазістатутів». Відтак, ця категорія «некар'єрних працівників» сьогодні вони краще захищена, а їхні права та умови праці, як правило, наближені до умов кар'єрних працівників [154 с. 69].

Щодо системи оплати праці французьких державних службовців, то вона схожа із структурою заробітної плати українських державних службовців, в тому числі і органів судової влади, зокрема: основна винагорода (посадовий оклад), додаткова винагорода (різного роду надбавки та премії) та соціальні бонуси (відпустка у зв'язку з вагітністю і пологами, відпустка у зв'язку з хворобою тощо).

Жорстка система виплати службовцям основної винагороди полягає в тому, що оплаті підлягає лише виконана робота, і виключно згідно тих обов'язків, що передбачені в посадових інструкціях державних службовців (ст. 20 Загального кодексу державної служби № 2021-1574 від 24.11.2021 (далі – Загальний кодекс) [155]. Ентузіазм у виконанні роботи державними службовцями понад ті обов'язки, що передбачені в посадових інструкціях не буде винагороджений додатково, оскільки роботодавець у Франції не зобов'язаний оплачувати додаткову роботу, здійснену державними службовцями.

Як і в Україні, так і у Франції звільнені або відсторонені від роботи службовці не мають права претендувати на виплату їм платні за час вимушеного прогулу за винятком наявності вини адміністрації. Якщо після відсторонення працівники десь працювали, то суми платні за новим місцем роботи будуть враховані для визначення розміру відшкодування завданої їм шкоди. Страйкуючи, службовці також не одержують платню за кожен день страйку. Втрата винагороди напряму залежить від сумлінності та старанності виконання державними службовцями своїх посадових обов'язків. Тобто рівень преміальної винагороди державних службовців у Франції, як і в Україні залежить від рівня його продуктивності праці, як першочергового начала, що закладається в саму суть стимулюючих виплат.

Варто підкреслити, що на початку кар'єри службовці отримують, як правило, менше, ніж працівники державних господарських підприємств і тим більше приватних фірм. Але з роками платня державних службовців безперервно зростає і в кінці служби вони отримують зазвичай більше. Це забезпечує стабільність положення посадовців держави, їхню упевненість у майбутньому [156, с. 83].

Окрім того, гарантом стабільності та престижності державної служби у Франції слугує фінансове забезпечення у вигляді додаткових виплат таких, як надбавка на проживання, надбавка на членів сім'ї, а також інші соціальні виплати, які, внаслідок змін в законодавство про державну службу, внесених

на початку 2020 року сприяли особливому підвищенню рівня захисту державних службовців.

Так, зокрема, 25 листопада 2020 року прийнято постанову, яка містила ряд змін, які стосувались вимог щодо фізичної підготовки для кандидатів на державну службу. Дана постанова також була спрямована на підвищення якості медичного обслуговування державних службовців, а також на поліпшення ряду соціальних гарантій, зокрема: відпусток за станом здоров'я, підтримання необхідного рівня зайнятості осіб у сфері державної служби, а також розширення рівня забезпечення родин державних службовців. 17 лютого 2021 французьким урядом було прийнято постанову «Про додатковий соціальний захист», яка була спрямована на підвищення рівня фінансування державних службовців, зокрема 50% додатково на здоров'я державних службовців [157, с. 48].

Варто наголосити, що у Франції поняттям «службовець державного апарату» охоплюються всі службовці держави як юридичної особи публічного права. До службовців державного апарату належать працівники законодавчих, виконавчих і судових органів держави. Крім того, до таких осіб, окрім традиційного корпусу чиновників, належать вчителі та викладачі вищих навчальних закладів, лікарі державних закладів охорони здоров'я, які становлять окремі корпуси державних службовців [158].

Водночас, не всі медичні працівники, як і не всі працівники судових органів є державними службовцями. Так, норми Загального кодексу не поширюються на посади державних службовців парламентських асамблей, судових магістрантів, деяких лікарів, онтологів і фармацевтів, військових та осіб, які входять до пенсійної системи працівників державних промислових підприємств [159].

Заслуговує на увагу процедура притягнення до дисциплінарної відповідальності державних службовців у Франції, зокрема, в частині переліку можливих для застосування дисциплінарних стягнень: виключення зі списку просування по службі; тимчасове відсторонення від займаної

посади до 15 днів або від 6 місяців до 2 років; переведення на іншу роботу; пониження рангу та особливо цікавий вид стягнення – примусовий вихід на пенсію [160, с. 70].

Проводячи порівняння із переліком дисциплінарних стягнень, що підлягають до застосування до державних службовців в Україні, зауважуємо, що до 2015 року затримка в присвоєнні чергового рангу також була серед переліку можливих стягнень. Проте з реформуванням державної служби у 2015 році саме затримка присвоєння чергового рангу (чи, тим більше, – його пониження, як у Франції) не розцінювалося законодавцем як можливий захід дисциплінарного впливу на державного службовця, адже не виправдовувала всю сутність та виховну мету застосування цього виду стягнення – спонукання працівника належним чином виконувати свої посадові обов'язки.

Варто підкреслити також і специфіку нормативно-правового регулювання основ та засад державної служби у Франції. Загальний кодекс, який ми вище згадували, не являється уніфікованим єдиним НПА у сфері здійснення державної служби. Це є збірник чотирьох основних законів, що здійснюють регулювання державної служби: Закон «Про права та обов'язки державних службовців» № 83-634 від 13.07.1983; Закон «Про положення про державну службу» № 84-16 від 11.01.1984; Закон «Про статутні положення про територіальну державну службу» № 84-53 від 26.01.1984; Закон «Про статутні положення про державну лікарняну службу» № 86-33 від 09.01.1986, а також ряду інших законів, що, відповідно, і створили цей кодифікований правовий акт [155].

Відтак, як вбачається з досвіду Франції, кодифікація законодавства про державну службу, про яку точаться роками дискусії у наукових колах України, не буде становити перешкоду у якісному користуванні правовими нормами у вигляді створення єдиного, об'ємного та громіздкого за структурою (на переконання деяких науковців) НПА – Кодексу державної служби України.

Водночас, на відміну від Французької Республіки, правове регулювання державних службовців Литовської Республіки здійснюється не кодифікованим НПА, а Законом «Про публічну службу» від 08 липня 1999 року № VIII-1316 в редакції Закону від 29 червня 2018 року № XIII-1370. Згідно даного законодавчого акту публічні службовці мають права на кар'єру у публічній службі відповідно до своєї кваліфікації; отримання зарплати, встановленої законами та іншими правовими актами; навчання згідно процедурою, передбаченою Законом, з фінансуванням з державного та муніципального бюджету; відпустку; державну соціальну страхову пенсію, соціальні та інші гарантії; страйк, членство у профспілці, організаціях та об'єднаннях, а також на членство у політичних партіях та організаціях та на участь у політичній діяльності у позаслужбовий час [161].

Зауважуємо на широті та повноті прав державних службовців Литви, наданих їм відповідним законом (зокрема, можливості брати участь у страйках та політичних партіях), на відміну від українських державних службовців загалом і органів судової влади зокрема.

В площині дисциплінарної відповідальності державних службовців Литви варто підкреслити схожість переліку дисциплінарних стягнень, які застосовні до українських державних службовців. Це попередження, догана, сувора догана, звільнення з державної служби. Причому, як в українському законодавстві про державну службу, так і в литовському, звільнення є винятковим видом дисциплінарного стягнення та може бути накладений лише за вчинення важких та особливо важких дисциплінарних проступків, як крайній захід дисциплінарного впливу [161].

На початку 2000-х років, литовський уряд виступив з ініціативою щодо реформування державної служби шляхом запровадження контракту з вищими державними службовцями. Ця тема опинилася в епіцентрі трансформацій державної служби, оскільки політичні передумови сприяли таким реформам. Наприкінці 2008 року Консервативна партія перемогла на виборах. Вона дотримувалася неоліберальних ідей трансформації державного

сектору та запропонувала управлінську модель державних перетворень, а також виконання своїх зобов'язань. Аналіз виборчої програми показує, що основною спробою була зміна системи кар'єрного зростання. Було зазначено кілька важливих засобів: 1) строкові контракти між керівником закладу та топ-менеджерами департаментів/агенцій; 2) службові контракти між державними службовцями та їх безпосередніми керівниками. Вони були доповнені перетвореннями у сферах працевлаштування державних службовців, оцінки, відбору та ротації вищих державних службовців. Це концептуалізувалося метою орієнтації державної служби на результат. Іншими словами, це була радикальна управлінська модель, де орієнтація державної служби була на результат, основою для якого є перформанс-контракти

Проте ідеї створення контрактних відносин і ротації на державній службі Литви (рівень державних службовців вищого рівня) гальмували підготовку реформаторських документів, викликали стрес і плутанину. Таким чином, ініціаторам радикальних реформаторських засобів довелося відмовитися від ідеї створення контрактних відносин із вищим державним службовцем [162].

Порівнюючи тематику укладення контрактів, зауважуємо, що у вітчизняному законодавстві ця новація була втілена лише тимчасово: спочатку через пандемію COVID-19, а тепер у зв'язку з введенням на території країни воєнного стану.

Щодо правового статусу державних службовців в Республіці Польща, то варто зазначити, що правовою основою цього статусу є Закон «Про цивільну службу» від 21.11.2008 № 227 [163]. Державна служба у Польщі є фактично урядовою адміністрацією, що працює при міністерських і центральних офісах на національному рівні та воєводських офісах на місцевому рівні. У Польщі розрізняють державних службовців і державних працівників. Державних працівників наймають за трудовим договором відповідно до принципів законодавства у сфері праці. Державних службовців

призначають за трудовим договором відповідно до принципів законодавства у сфері праці [164].

Варто звернути увагу, що статус державного службовця, як такого не набувається у Республіці Польща одночасно із початком трудових відносин державного службовця, а лише через кілька років підготовчої роботи. Зокрема, особа, вступаючи на державну службу вперше в обов'язковому порядку повинна пройти підготовчу службу, яка триває не більше чотирьох місяців та закінчується успішним складенням іспиту працівником не пізніше восьми місяців від початку роботи. Виняток у вигляді звільнення від проходження підготовчої служби становлять випускники Національної школи публічної адміністрації ім. Президента Республіки Польща Леха Качинського.

Відтак, громадянин Польщі, який вступає на державну службу вперше, може обійняти цю посаду безстроково, за умови успішного складення екзамену підготовчої служби. У випадку неуспішного складення екзамену, трудовий договір, що був укладений з потенційним державним службовцем, розривається.

Проте передумовами вступу, окрім успішного складення іспиту є також інші критерії: 1) володіння хоча б однією іноземною мовою з числа робочих мов ЄС або однією з таких мов: арабська, білоруська, китайська, ісландська, японська, норвезька, російська, українська; 2) перебування у запасі військової служби або приналежність до переліку тих осіб, які не підлягають загальному обов'язку оборони; 3) володіння ступенем магістра системи вищої освіти [163].

Таким чином, вбачається часткова аналогія порядку призначення особи на посаду державної служби вперше в Республіці Польщі та в Україні. Як в нашій державі, так і в сусідній Польщі, є можливість звільнення працівника, що вступає на державну службу вперше у випадку зафіксованої належним чином його некомпетентності. Водночас, механізми процедури призначення особи на посаду державної служби вперше в обох країнах є дещо відмінними.

Якщо в Україні даній особі в обов'язковому порядку встановлюється випробування з метою встановлення відповідності державного службовця займаній посаді. Тобто оцінка кваліфікації особи, яка претендує на державну службу в Україні здійснюється через призму практичного виконання нею своїх посадових обов'язків протягом визначеного, в наказі про призначення на посаду, терміну. Водночас, згідно законодавства Польщі, успішність завершення процесу вступу на державну службу особою оцінюється через позитивне складення іспиту останньою. Тобто можливість обіймання особою посади державного службовця набуває реального змісту через оцінку теоретичних знань потенційного кандидата на посаду державної служби, а не практичних вмінь та навиків, здобутих за час підготовчого (випробувального) періоду, що, на нашу думку, не завжди свідчитиме про ефективне виконання кандидатом на посаду державної служби своїх посадових обов'язків.

Проте хорошим прикладом для запозичення досвіду процедури вступу на посаду державної служби є пільги щодо непроходження випускниками Національної школи публічної адміністрації ім. Президента Республіки Польща Леха Качинського підготовчого (випробувального) періоду.

Аналогічний досвід щодо студентів-випускників вищих навчальних закладів за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» буде ефективним для впровадження в Україні. Адже за час навчання у освітніх закладах за таким видом спеціальності у студентів сформувалися базові навички для якісного виконання завдань та функцій державної служби відразу після призначення на посаду, що зменшить витратність часу для діючих державних службовців, які виступатимуть наставниками для потенційних кандидатів, стосовно проведення пояснювально-роз'яснювальної роботи, що передбачатиме введення на посаду того чи іншого кандидата-державного службовця.

Набуваючи статусу цивільного (державного) службовця в Республіці Польща безстроково дана особа набуває таких соціально – економічних прав:

1) винагорода на цивільній службі визначається із застосуванням показників базової суми, величина якої встановлюється відповідно до особливих засад, визначених бюджетним законом; 2) службовець цивільної служби може отримати черговий службовий ступінь; 3) члену корпусу цивільної служби встановлюється надбавка за вислугу років (після 5 років на цивільній службі); 4) за багаторічну працю член корпусу цивільної служби отримує ювілейну винагороду; 5) членам корпусу цивільної служби належить додаткова річна винагорода на основі, визначеній окремими правилами; 65) член корпусу цивільної служби бере участь у навчаннях, які розцінюються як виконання ним службових обов'язків [165].

Тобто, аналізуючи перелік та широту соціально-економічних прав, вважаємо за доцільне наголосити на близькій схожості соціальної захищеності державних службовців Республіки Польща та України.

До слова, державна служба в Польщі пройшла ґрунтовний період змін та реформацій, починаючи з 1998 року. Найважливішими позитивними змінами в органах публічної влади Польщі, за період реформ є: якісні зміни у відносинах між політикою та адміністрацією (виділення політичних посад державних службовців); впровадження домінування територіального принципу над галузевим (децентралізація процесу прийняття рішень, завдань та коштів, обмеження розмірів державного апарату); детальне регламентування процесу прийняття рішень; збільшення прозорості та відкритості у діяльності органів влади різних рівнів; перехід від кількісних до якісних критеріїв оцінки діяльності органів виконавчої влади; запровадження у процес прийняття управлінських рішень механізмів суспільного діалогу; створення гарантій належної поведінки чиновників; розроблення технічного завдання та управління проектами, спрямованих на модернізацію та удосконалення діяльності апарату органів державної влади; ведення реєстру державних та адміністративних послуг [166, с.47].

А.Ю. Коротких, аналізуючи публічну службу в Іспанії, дійшов висновку, що на відміну від інших західних країн, в Королівстві Іспанія

найчастіше вживаються поняття «публічна адміністрація» та «публічний службовець», що, на думку науковця, зумовлено концептуальним підходом до розуміння таких службовців. Адже в Іспанії державний службовець – це не просто найнята державою особа, а, перш за все, це та державна особа, що уособлює і державу, і того, хто їй служить [167, с. 119-120]. Зі свого боку підкреслюємо, що рівень престижності та елітарності державної служби в Іспанії є аналогічний рівню в Республіці Польща.

Сьогодні продовжують діяти окремі положення Закону про цивільних службовців держави (1964 р.), відповідно до яких до участі в конкурсі на заміщення посад державних службовців допускаються особи, які відповідають наступним вимогам: мають громадянство Іспанії; досягли вісімнадцяти років і віку, встановленого для кожного з корпусів службовців; мають у розпорядженні необхідні документи (виконавчий титул); не були відсторонені за допомогою дисциплінарної справи від служби в державній чи місцевій адміністрації, а також не були позбавлені права виконувати державні функції; не мають фізичних протипоказань для зайняття відповідних посад.

З аналізу вищезазначених умов вступу на державну службу в Іспанії вбачається жорсткіша системність щодо відбору ефективних кадрів персоналу державної служби, а саме – щодо заборони доступу до обіймання посад державної служби у випадку наявності дисциплінарного провадження та відсторонення, як необхідної умови його об'єктивного проведення. Тобто вид дисциплінарного проступку та вина державного службовця у його скоєнні не мають абсолютно ніякого значення в процедурі добору на посади державної служби Королівства Іспанії. В Україні така безумовна засторога щодо неможливості обіймання посади державної служби існує лише щодо такого виду проступку, як корупційне правопорушення і лише в тому випадку, якщо вина особа буде доведена шляхом притягнення останньої до адміністративної чи кримінальної відповідальності.

Щодо обов'язків державних службовців Королівства Іспанія, то згідно даного законодавчого акту, вони мають виконувати завдання, що поставлені перед ними з особливою сумлінністю; у своїй діяльності повинні також забезпечувати публічні інтереси не тільки з дотриманням Конституції Королівства, а й законодавства загалом.

Королівство Іспанія забезпечує посадовим особам захист, якого потребує виконання ними посад, і забезпечить їм відповідне ставлення та соціальні міркування, що зумовлені їхньою ієрархією та гідністю публічної функції. Так само посадовці мають право на повагу до їхнього приватного життя та належну увагу до їхньої гідності, включаючи захист від словесних або фізичних образ сексуального характеру та від переслідувань на основі расового чи етнічного походження, релігії чи переконань, інвалідності, віку чи сексуальної орієнтації. Держава забезпечує кар'єрним державним службовцям право на посаду та, за згодою служби, користування місцем проживання. Усі посадові особи мають право за повний рік служби на оплачувану відпустку тривалістю один календарний місяць або двадцять два робочих дні на рік або дні, що відповідають тривалості фактичної служби [168].

Права державних службовців Чеської Республіки викладені у досить ємнісному за назвою Законі – «Про службу державних службовців в адміністративних установах і про винагороду державних службовців та інших працівників адміністративних установ». Відповідно до даного НПА державні службовці Чехії мають право на: зарплату та підвищення зарплати відповідно до Закону; створення умов для належного виконання служби; забезпечення текстами правових положень, міжнародних угод, професійною літературою в належному обсязі; покращення своєї освіти; відмову від виконання службового завдання, яке повинно виконуватися особисто вищим посадовцем відповідно до спеціального правового становища, службових правил чи наказу; відстоювання своїх прав, що впливають із службових відносин, правовими засобами [169, с. 269-388].

Варто наголосити, що після введення Закону про державну службу Чеська Республіка, здається, нагадує стару модель державної адміністрації, де більшість вищих посадовців просуваються по службі з посад бюрократичним способом. У певному сенсі це являє собою випадок між, наприклад, іспанською чи португальською високою політизованістю та датською моделлю неполітизації. Проте нинішнє налаштування чеської системи є радше продуктом вибору, зробленого тодішніми урядовими міністрами, ніж стабільною системою, що є результатом твердо встановлених норм і правил. Нові посади все ще можна створювати відносно швидко, але чиновники мають інструменти впливу на результати бюрократичного найму. На відміну від Німеччини, де мобільність є відносно низькою, кількість чеських заступників міністрів з досвідом роботи в кількох міністерствах є відносно високою [170].

Особливість правового статусу державних службовців Федеративної Республіки Німеччина (надалі - ФРН) проявляється в тому, що законодавство цієї країни класифікує державних службовців на дві великі групи: чиновників і осіб найманої праці (службовців і робітників) [171, с. 49].

Відмінності між цими категоріями державних службовців полягають у правових формах їх призначення на посаду. Так, чиновники призначаються на службу компетентними органами, видаючи в особливому порядку акт про призначення. Робітники і службовці укладають договір про вступ на державну службу. Тобто, умови прийняття та проходження служби чиновників визначається призначенням, а для службовців – основане на договорі приватного права [172, с. 156].

Специфіка інституту державної служби у ФРН полягає у наявності двох видів чиновників: політичні та почесні.

Сутність статусу політичних чиновників полягає у тому, що разом з урядом або окремим міністром приходять і йдуть зі своїх постів найбільш близькі до його політичної програми співробітники адміністрації.

Почесними чиновниками визнаються ті, які мають цивільну професію та призначаються на посаду без оплати і права претендувати на особливе соціальне забезпечення. Зокрема, до цієї групи відносять судових засідателів, присяжних засідателів та виборних консулів [11, с. 80].

Водночас, варто підкреслити, що права і обов'язки, як чиновників, так і робітників регулюються єдиним законодавчим актом в сфері державної служби – Федеральним законом «Про чиновників» [173].

Як і в Україні, у ФРН заробітна плата державних службовців ставиться в залежність від Групи винагород (аналогу схеми посадових окладів в Україні), який є представленням рівня формальної кваліфікації, та шкали окладів (на кшталт надбавки за вислугу років в українському законодавстві), що відображає досвід роботи [174].

Цікавими видаються принципи професійної державної служби в Німеччині: 1) забезпечення дотримання державної таємниці (цей принцип застосовується також після припинення активних трудових правовідносин на державній службі); 2) принцип адекватної оплати праці та матеріального і фінансового забезпечення державних службовців та їхніх сімей; 3) принцип довічного працевлаштування, який орієнтований на використання державних службовців протягом всього трудового життя; 4) принцип вільного кар'єрного просування; 5) принцип ефективності, який забезпечує доступ до всіх державних посад під час вступу на державну службу і під час просування по службі; 6) неупередженість у виконанні службових обов'язків (державні службовці повинні бути політично нейтральними під час виконання своїх обов'язків); 7) неприпустимість страйку державних службовців (заборона колективних заходів щодо захисту загальних професійних інтересів); 8) право представляти посадових осіб (посадові особи мають право створювати профспілки або професійні асоціації); 9) обов'язок роботодавця проявляти обережність (як доповнення до обов'язків державних службовців проявляти лояльність до роботодавця); 10) судовий захист (державні службовці можуть бути почуті про скарги і твердженнях

фактичного характеру, а їм повинна бути надана можливість оскарження) [157, с. 47].

Порівнюючи вищенаведені принципи у ФРН та принципи державної служби, встановлені Законом № 889-VIII [4], зауважуємо на тому, що більша частина принципів, декламованих українським законодавством (законності, ефективності, доброчесності, професіоналізму, верховенства права) спрямована лише на якісне виконання державним службовцем своїх обов'язків і завдань. Проте, принципи державної служби, спрямовані на захист соціально-економічного статусу державного службовця ми не знаходимо серед переліку, встановлених статтею 4 Закону № 889-VIII.

Водночас, законодавство ФРН містить такого роду принцип соціально - економічної спрямованості, а саме - адекватної оплати праці та матеріального і фінансового забезпечення державних службовців та їхніх сімей, або, як влучно називає його І.П. Лопушанський, - «принцип утримання» [175, с. 52].

Як справедливо зауважує К.Г. Шаповалова, цей принцип є обов'язковим для імплементації у вітчизняне законодавство з тих підстав, що оплата праці державного службовця має відповідати його посаді та іншим характеристикам, за якими державний службовець приносить користь державі. Він має бути фінансово незалежним для того, щоб самовіддано працювати на державу та повністю присвятити себе державній службі, не відволікаючись на пошук альтернативних джерел для забезпечення свого існування [176, с. 264].

Престиж проходження державної служби у ФРН особливо відображений на взаємних обов'язках держави та державного службовця. Так, чиновники здійснюють свої повноваження з метою реалізації суспільного блага, нейтрально та рівноправно. Держава, в свою чергу, натомість піклується про чиновника та його сім'ю. Державному службовцеві надається надійний правовий статус, що робить його незалежним і дозволяє йому повністю зосередитися на виконанні своїх завдань [177].

Щодо працівників апарату суду, то, як і у ФРН, так і у Австрії, вони поділяються на:

- тих працівників апарату суду, які в передбачених законом випадках виконують функції судді (не є асистентами судді, а безпосередньо здійснюють правосуддя, передусім у безспірних правовідносинах, вирішення питань щодо встановлення опіки та піклування, затвердження заповіту судом, ведення земельних кадастрів, комерційних реєстрів, реєстрів морських та повітряних судів, видачі ордерів на арешт, наказів про приведення у виконання вироків, не пов'язаних з позбавленням волі тощо);
- працівники апарату суду, які не мають повноважень судді та здійснюють допоміжні функції (узагальнюють законодавство та судову практику, готують проекти судових рішень);
- працівники апарату суду, відповідальні за адміністративні питання (працівники фінансового відділу, відділу інформаційних технологій, працівники канцелярії суду);
- технічний персонал (технічне оснащення суду, охоронці, прибиральники тощо);
- інші працівники апарату суду, які не увійшли до зазначених вище груп [11].

Звертаємо увагу, що у ФРН та Австрії, як і в Україні, не всі працівники апарату суду однозначно перебувають на посадах державної служби, що підкреслює критерії розмежування повноважень працівників суто технічного характеру від повноважень, безпосередньо пов'язаних з виконанням завдань і функцій федерального органу відповідної землі.

Протилежна ситуація спостерігається в органах судової влади Франції, де всі без винятку працівники апарату суду є державними службовцями, але не всі державні службовці є працівниками апарату суду.

Дана специфіка посад державної служби в органах судової влади Франції більш детально розкривається через категорійність цих посад.

Зокрема, у Французькій Республіці виділяють чотири категорії посад державної служби в суді: А, В, С, D. Категорію А присвоюють особі, яка займає посаду головного секретаря суду. Категорію В – секретарям суду. І головний секретар суду, і секретарі суду є, як державними службовцями, так і належать до апарату суду. Проте технічні працівники, які мають категорії С, D, хоч і мають статус державних службовців, але до апарату суду не належать [178, 179].

Повноваження головного секретаря суду полягають у реалізації кадрової політики, управління господарством, плануванні бюджету суду, організації навчання працівників секретаріату, забезпечення його виконання, зберігання рішень, реєстрів, архівів. На відміну, від головного секретаря суду, обов'язки секретарів суду безпосередньо пов'язані із забезпечення організаційного процесу відправлення правосуддя, як то реєстрація справ, ведення протоколів судових засідань, повідомлення сторін про час та дату розгляду справи, складання проектів судових рішень [180, с. 19].

Таким чином, з наведеного вбачається як схожість, так і незначна відмінність в градації державних службовців Французької Республіки та України. Так, до прикладу до категорії А у Франції може належати лише одна посада державної служби – це головний секретар суду. В Україні до цієї категорії належить також головний секретар суду, який має назву керівник апарату суду, але лише найвищого судового органу країни – Верховного Суду. Водночас, керівники апаратів судів регіонального та місцевого рівнів судоустрою в Україні належать до категорії Б, а секретарі судового засідання, консультанти, головні та провідні спеціалісти судів будь-якого територіального рівня, що здійснюють організаційне забезпечення відправлення правосуддя – до категорії В. Працівники, які виконують функції з обслуговування, на відміну від Франції, все-таки належать до апарату суду, але не наділені статусом державного службовця, що на нашу думку, є цілком закономірним та логічним, адже характер виконуваної ними роботи не спрямований на виконання завдань та функцій держави.

Варто зауважити, що злагоджена та ефективна робота судового органу будь-якої країни неможлива без дієвого судового адміністрування, метою якого є забезпечення належних умов для справедливого відправлення правосуддя та винесення суддями своєчасних, чітких і добре обґрунтованих рішень, які є зрозумілими, як для учасників справи, так і для широкого загалу.

У більшості країн Заходу відповідальність за поточне управління роботою суду, включаючи управління роботою персоналу, покладається на судових адміністраторів (Північна Америка, Скандинавія, Фінляндія, Нідерланди і ФРН).

Вперше посада судового адміністратора суду першої інстанції з'явилася у 1957 році у суді Лос – Анджелеса [181, с.76].

В.Д. Бринцев звертає увагу, що судові адміністратори і в судах штатів, і у федеральних судах США за своїм статусом і функціональним обов'язками, по суті, є першими заступниками відповідних голів судів. Причому вони самостійно виконують функції щодо матеріально-технічного, кадрового забезпечення діяльності судів, а всі інші організаційні заходи щодо втілення принципів наукової організації праці в судах, організації судових процесів здійснюють за погодженням з головою суду [182, с.28].

Основними ж елементами сучасної системи адміністрування судів у США є такі:

- суд вищої інстанції, що розробляє адміністративну політику відповідної судової вертикалі, відображає основні її напрямки у судових рішеннях, директивах чи наказах;

- голова суду, як правило, здійснює контроль за реалізацією основних напрямків діяльності суду;

- адміністратор суду штату здійснює адміністративну підтримку голови суду і суду в цілому в реалізації основного курсу діяльності суду, а також бере участь у здійсненні інших різноманітних адміністративних заходах,

використовуючи, при цьому, людські й матеріально-технічні ресурси відповідного підрозділу (відділу);

- голови судів першої інстанції та апеляційних судів спрямовують діяльність суддів, які працюють у цих судах, відповідно до основного курсу, визначеного Верховним Судом, виконуючи, при цьому, певні адміністративні функції;

- адміністратори й адміністративні відділи судів першої інстанції надають основну допомогу головам судів у виконанні ними адміністративних обов'язків.

Таким чином, у США проведено розмежування повноважень голови суду та судового адміністратора [183, с.34].

Взагалі, на нашу думку, найменування в США посади «судовий адміністратор» є досить вдалим, оскільки відображає всю змістову наповненість сфери повноважень цієї посадової особи, функціональної спрямованості діяльності на цій посаді.

Варто взяти як позитивний досвід для запозичення – створення судовими адміністраторами в США власних професійних організацій, в рамках яких проводяться регулярні зустрічі й видаються фахові періодичні видання. Саме такі організації підтримують роботу спеціальних центрів досліджень і професійної підготовки судових адміністраторів, де судові адміністратори обмінюються знаннями і досвідом між собою, отримуючи при цьому постійну підтримку і допомогу від своїх колег [59, с.258].

Першими кроками, спрямованими на успішну імплементацію досвіду США щодо зародження власних професійних організацій стало створення в 2016 році в Україні громадської організації "Інститут судового менеджменту" (ГО "ІСМ") — професійної асоціації у вигляді неурядової громадської організації, яка стала обличчям і голосом сучасного вітчизняного судового менеджменту, поширює новітні ідеї, моделі та стандарти судового адміністрування, сприяє професійному розвитку працівників апаратів судів,

зростанню престижу працівника суду та підвищенню довіри суспільства до суду [184, с.3], [185].

Таким чином, враховуючи викладене, вбачаємо позитивним використання в Україні зарубіжного регулювання правового статусу державних службовців органів судової влади у таких моментах:

- покращення гарантій соціального захисту державних службовців органів судової влади та їх сімей;
- підвищення престижу державної служби в органах судової влади шляхом гарантування її стабільності та фінансової спроможності;
- кодифікація законодавства про державну службу в органах судової влади на зразок французької моделі;
- розрізнення державних службовців апарату суду та державних працівників апарату суду, використовуючи досвід Республіки Польща у цій сфері;
- законодавче закріплення пільгових привілеїв для випускників вищих навчальних закладів за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» за аналогією з випускниками Національної школи публічної адміністрації ім. Президента Республіки Польща Леха Качинського;
- передбачення обмеження в доступі до державної служби особам, які в минулому були обґрунтовано відсторонені від посади державної служби через вчинення підтвердженого дисциплінарного проступку, а також особам з медичними протипоказаннями для обіймання посади державної служби в суді (досвід Королівства Іспанія);
- перейменування шляхом внесення змін до законодавства назви посади «керівник апарату суду» на «судовий адміністратор» на зразок досвіду США [186].

3.2. Тенденції розвитку законодавчого забезпечення правового статусу державних службовців органів судової влади

Реформи судочинства, що відбувалися неодноразово від моменту проголошення Україною незалежності, переважно завжди торкалися зміни правового регулювання статусу судді та осіб, які претендуватимуть на цю посаду, а також системи судоустрою. Проте неодмінно стабільним під час проведення судових реформ залишалася правова невизначеність та відсутність правової чіткості, ясності і повноти стосовно не тільки статусу державних службовців апарату судового органу зокрема, а й самого апарату суду в цілому.

Підтвердженням вищезазначеному може слугувати порівняння редакцій НПА у сфері судоустрою. Так, аналізуючи тексти Законів України «Про судоустрій України» від 05.06.1981 № 2022-X (далі – ЗУ № 2022-X) [187], «Про судоустрій України» від 07.02.2002 № 3018-III (далі – ЗУ № 3018-III) [188], «Про судоустрій і статус суддів» від 07.07.2010 № 2453-VI (далі – ЗУ № 2453-VI) [189], «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 № 1402-VIII (далі – Закон № 1402-VIII) [10], зауважуємо, що правовому регулюванню апарату суду, як органу, що відповідає за організаційне забезпечення роботи суду, та його працівникам присвячувалися лише одна – дві статті цих НПА, що є доволі мізерним, зважаючи на багатофункціональність та множинність виконуваних завдань, що ставляться перед апаратом суду і різноманіття посад державної служби у ньому.

Чимало науковців підкреслювали особливу важливість цієї юридичної проблематики та необхідність її правового урегулювання. Так, зокрема, В.Ю. Машук звертав увагу, що жоден чинний закон в Україні напряду не визначає структурну побудову суду як органу державної влади, що містить у собі, окрім суддівського корпусу, й апарат суду, який очолюється його керівником та складається з відповідних структурних підрозділів. Так, закріплюючи у ст. 149 ЗУ № 1402-VIII організаційне забезпечення роботи суду як основне завдання апарату, цей Закон не містить прямого визначення

апарату суду як його складової частини. Відсутнє у чинному законодавстві, власне, й чітке визначення апарату суду, не встановлені його функції [41, с.102].

А.М. Макаровець, поділяючи погляди В.Ю. Мащука, зазначала, що глава 3 ЗУ № 1402-VIII «Апарат суду, служби організаційного забезпечення роботи та охорони суду» містить лише фрагментарні вказівки на завдання, функції та повноваження апарату суду та його працівників, керівника апарату суду [190, с.52].

А.Д. Бабчук, підтримуючи вищезазначену позицію колег про відсутність на законодавчому рівні визначення поняття «апарат суду», підкреслив його унікальність, як такого, що за своєю природою є допоміжним органом в системі правосуддя. Ми цілком погоджуємося з позицією цього науковця, що значення апарату як допоміжного елемента судової системи не можна недооцінювати, оскільки результати роботи апарату суду є однією з передумов забезпечення якості й ефективності діяльності суду, починаючи від прийняття позовних заяв і закінчуючи оформленням виконавчих документів [191, с.6].

Вбачаючи єдність наукової думки щодо *відсутності законодавчого тлумачення терміну «апарат суду», як ключового напрямку законодавчого забезпечення правового статусу державних службовців органів судової влади*, та необхідності з'ясування етимології цього поняття, як шляху до вдосконалення правової сутності структури суду, водночас, вбачаємо розрізненість поглядів науковців щодо власного розуміння поняття «апарат суду».

Усі наукові дослідження щодо етимології терміну «апарату суду» можна класифікувати на два види:

- 1) апарат суду як коло суб'єктів публічної адміністрації, посадових осіб суду (Ю.В. Юрченко, М.С. Шум);
- 2) апарат суду як самостійна структурна складова частина суду (В.Ю. Мащук).

Розглянемо детальніше правові дефініції цих науковців щодо визначення апарату суду. Так, Ю.В. Юрченко зазначає, що *апарат суду* – це суб'єкти публічної адміністрації, державні службовці, які здійснюють свою діяльність згідно із законами України «Про судоустрій та статус суддів» та «Про державну службу». Вони разом з іншими суб'єктами публічної адміністрації забезпечують право фізичних і юридичних осіб на справедливе й гуманне адміністративне судочинство, однак не безпосередньо, а шляхом забезпечення суддям умов для ефективного здійснення судочинства [192, с. 56].

М.С. Шум, як і його колега, пропонує схоже розуміння *апарат суду*, як посадових осіб суду, які здійснюють свою діяльність згідно із Законом України «Про державну службу» та Законом України «Про судоустрій і статус суддів», спільно з іншими уповноваженими суб'єктами публічної адміністрації покликані забезпечити реалізацію права учасників суспільних відносин на вільний доступ до правосуддя, справедливе та об'єктивне судочинство, шляхом належного організаційного забезпечення суддям необхідних умов для відправлення правосуддя [28, с.155].

В.Ю. Мащук, притримуючись іншого погляду, трактує термін «*апарат суду*» як самостійну структурну складову частину судового органу, що створена згідно з законом і являє собою організаційно поєднану сукупність підрозділів (управлінь, відділів, посад), працівниками яких є державні службовці, наділені виконавчо-розпорядчими повноваженнями для забезпечення необхідних матеріально-технічних, фінансових, кадрових, інформаційних та організаційно-технічних умов належного функціонування відповідного суду [190, с.102].

Здійснюючи аналіз вищенаведених поглядів науковців, вважаємо за необхідне наголосити на такому. Хоча правова форма сутності терміну «апарату суду» у вчених різняться, проте єдиним спільним моментом для них усіх є те, що, як В.Ю. Мащук, так і М.С. Шум, Ю.В. Юрченко вважають виключно державних службовців тими працівниками, які належать до складу

апарату суду, що на наше переконання, є помилковою позицією з огляду на таке.

Дійсно, частиною шостою статті 155 ЗУ № 1402-VIII визначено, що правовий статус працівників апарату суду визначається Законом України "Про державну службу" з урахуванням особливостей, визначених цим Законом [10].

Тобто, зі змісту цієї статті висновується, що виключно ЗУ № 889-VIII та ЗУ № 1402-VIII є актами нормативно-правового регулювання статусу працівників апарату суду.

Водночас, приписами частини другої цієї ж статті ЗУ № 1402-VIII передбачено, що Положення про апарат суду розробляється на підставі типового положення про апарат суду та затверджується зборами суддів відповідного суду. Типове положення про апарат суду затверджує ДСА України за погодженням із ВРП [10].

Згідно абзаців першого та другого пункту 7 розділу I Положення № 131, правовий статус працівників апарату суду визначається законами України "Про судоустрій і статус суддів", "Про державну службу", іншими актами законодавства України. Правовий статус та умови діяльності помічника голови суду, помічника заступника голови суду, помічника секретаря судової палати, помічника судді - члена РСУ, помічника судді визначаються також Положенням про помічника судді, затвердженим рішенням РСУ [59].

Відповідно до абзацу другого пункту 1 розділу I Положення про помічника судді, затвердженого рішенням РСУ від 18.05.2018 № 21 (далі – Положення № 21) посади помічників суддів належать до посад патронатної служби, на які не поширюється дія Закону України "Про державну службу", крім статті 92 Закону України "Про державну службу" [193].

Приписами пункту 3 того ж Положення № 21 чітко підкреслено, що помічник судді є працівником апарату суду.

Звертаємо увагу також, що нормами пункту 32 Положення № 131 також передбачено, що до складу структурних підрозділів апарату суду можуть входити посади працівників, які виконують функції з обслуговування, робітників, критерії визначення переліку посад яких, затверджено постановою КМУ від 06.04.2016 № 271 (далі – Постанова № 271) [59].

Абзацом першим пункту 1 Постанови № 271 підкреслюється, що зміст і характер виконуваної роботи працівниками державних органів, які виконують функції з обслуговування, в переважній більшості, не передбачає здійснення повноважень, безпосередньо пов'язаних з виконанням завдань і функцій, визначених частиною першою статті 1 ЗУ “Про державну службу” [194].

Відтак, з аналізу приписів підзаконних НПА – Положення № 131, Положення № 21, Постанови № 271, висновується, що не тільки державні службовці, як особи, повноваження, яких безпосередньо пов'язані з виконанням завдань і функцій, є працівниками апарату суду, але й помічники суддів, як представники патронатної служби, та працівники, які виконують функції з обслуговування, робітники, діяльність яких пов'язана із забезпеченням належних умов функціонування судового органу.

Тому, враховуючи викладене, на наше переконання, законодавче тлумачення термінології апарату суду має виглядати наступним чином. *Апарат суду*, на нашу думку, – це допоміжний орган суду, метою діяльності якого є ефективне забезпечення відправлення правосуддя, надання якісних судових послуг, до складу якого належать усі працівники, що виконують такі функції, правовий статус яких регулюється законодавством в сфері державної служби, про судоустрій і статус суддів та іншими законодавчими актами.

Розглядаючи правові пошуки щодо тлумачення поняття апарату суду, зауважуємо, що серед науковців точаться дискусії виключно щодо правової дефініції терміну «апарату суду». Проте вітчизняними вченими абсолютно не

піддається сумніву доцільність застосування саме такого терміну для характеристики структурного судового органу, який відповідає за організаційне забезпечення роботи суду, а також не аналізується використання в юридичному полі ще одного термінологічного поняття для розкриття функціональності цього структурного підрозділу суду.

Зокрема, частиною першою статті 44 ЗУ «Про Конституційний Суд України» від 13.07.2017 № 2136-VIII (далі – Закон № 2136-VIII) передбачено, що організаційне, аналітичне, юридичне, інформаційне та матеріально-технічне забезпечення діяльності Суду здійснюється Секретаріатом Конституційного Суду України [195].

Аналогічну мету створення Секретаріату Конституційного Суду України ми знаходимо в пункті 1 Положення про Секретаріат Конституційного Суду України, затвердженого Постановою Конституційного Суду України від 11.04.2019 № 13-п/2019 (далі- Положення № 13-п/2019) [196].

Таким чином, за функціональною спрямованістю діяльності та метою створення, Секретаріат Конституційного Суду України є фактично апаратом судового органу.

Схожа ситуація щодо відсутності єдиного правового розуміння у підході до з'ясування найменування структурного підрозділу, який займається організаційним забезпеченням державного органу наявна серед інших гілок влади.

Зокрема, правове, наукове, організаційне, документальне, інформаційне, експертно-аналітичне, фінансове і матеріально-технічне забезпечення діяльності Верховної Ради України здійснюється Апаратом Верховної Ради України, згідно пункту 1 Положення про Апарат Верховної Ради України, затвердженого розпорядженням Голови Верховної Ради України від 25.08.2011 № 769 (далі – розпорядження № 769) [197].

Водночас, організаційне, експертно-аналітичне, правове, інформаційне, матеріально-технічне забезпечення діяльності Кабінету Міністрів України

здійснює Секретаріат КМУ у відповідності до пунктів 1-2 Положення про Секретаріат КМУ, затвердженого постановою КМУ від 12.08.2009 № 850 (далі – постанова № 850) [198].

Таким чином, вбачаючи різні підходи до розуміння найменування структурного органу, що здійснює організаційне забезпечення державного органу, необхідно звернутися до з'ясування лексично-етимологічного поняття «секретаріату» та «апарату».

Згідно Академічного тлумачного словника української мови «секретаріат» - це відділ якої-небудь установи, організації, що веде поточну роботу організаційно-виконавчого характеру [199].

«Апарат» у відповідності до Академічного тлумачного словника української мови – це установа або сукупність установ, що обслуговують яку-небудь ділянку державного управління чи господарства [200].

Відтак, аналізуючи вищенаведені тлумачення даних термінів, ми дійшли висновку, про те, що апарат і секретаріат співвідносяться між собою, як загальне і спеціальне: секретаріат – це відділ установи, в той час, як апарат – це якраз не окремий підрозділ установи, а саме установа, спрямованість діяльності якої є забезпечення здійснення допоміжних функцій державного органу.

Яскравим прикладом авторського тлумачення щодо співвідношення апарату і секретаріату та ефективного їх функціонування є структура Верховного Суду. Зокрема, приписи пунктів 1.2., 1.4. Положення про апарат Верховного Суду, затвердженого постановою Пленуму Верховного Суду від 30.11.2017 № 6 (далі – постанова Пленуму № 6) визначають, що апарат Верховного Суду, здійснюючи організаційне забезпечення діяльності суду, у своєму складі містить окремі структурні підрозділи апарату, які утворені для вирішення питань організаційного забезпечення діяльності відповідних касаційних судів та Великої Палати (секретаріати) [201].

Таким чином, Секретаріат кожного з чотирьох касаційних судів: Цивільного, Адміністративного, Кримінального, Господарського є

складовими підрозділами Апарату Верховного Суду, а не окремими установами, діяльність яких носить допоміжний характер у забезпеченні відправлення правосуддя.

Тому, на нашу думку, для характеристики органу, що створений для ефективного забезпечення діяльності державного органу щодо реалізації завдань та функцій держави найбільш доцільним є уніфіковане законодавче застосування терміну «апарат» відповідного органу, а не «секретаріат».

Варто зазначити, що відсутність законодавчого визначення «апарату суду» це далеко не єдина правова проблема у юридичній наповненості змісту правового статусу державних службовців органів судової влади.

Найбільш застарілим та «болючим» є питання *оновлення типових посадових інструкцій працівників апарату суду та приведення їх у відповідність до норм чинного законодавства*, адже єдиний підзаконний акт, що встановлює обсяг прав, обов'язків та відповідальності кожної з посад державної служби в апараті суду прийнято ще у 2005 році за іншого нормативно-правового регулювання статусу державних службовців загалом та в сфері судоустрою зокрема.

Мова йде про наказ ДСА України від 20.07.2005 № 86 «Про затвердження Типових посадових інструкцій працівників апарату місцевого загального суду» (далі – Наказ № 86) [40], який характеризується низкою правових прогалин та колізій: не відображає увесь перелік посад, що є актуальним до використання у структурі суду; освітньо-кваліфікаційні вимоги до посад не відповідають законодавству про державну службу; зміст прав, обов'язків та обсягу відповідальності щодо деяких посад державної служби відображені не в повній мірі без урахування завдань та повноважень, що передбачені процесуальним законодавством; механізм нормативно-правового регулювання за кожною посадою є неактуальним через застарілу законодавчу базу.

На необхідність розроблення посадової інструкції для кожної посади державної служби, яка визначена структурою та штатним розписом суду

наголошувало НАДС у роз'ясненні від 22.07.2020 № 102-р/з [202]. Проте ДСА України затверджено було лише Типові посадові інструкції керівника апарату апеляційного суду і керівника апарату місцевого суду (наказ від 13.01.2021 № 9 (далі – наказ № 9)) [203], що не тільки не ліквідувало правову невизначеність у питанні розробки і прийняття посадових інструкцій для всіх без винятку посад державної служби в суді, а й створило правову колізію, оскільки норми наказу № 86 в частині правового статусу керівника апарату суду не втратили свою чинність одночасно із набранням законної сили наказу № 9.

Яскравим прикладом щодо наслідків нездійснення своєчасних організаційно-розпорядчих дій щодо приведення посадових інструкцій державних службовців суду у відповідності до Порядку розроблення посадових інструкцій державних службовців категорій "Б" та "В", затвердженого наказом НАДС від 11.09.2019 № 172-19 (далі Порядку № 172-19) [204], а також вимог інших законодавчих актів може слугувати ситуація з таким видом посади державної служби в суді, як секретар судового засідання.

Слушним вважаємо твердження М.С. Шума щодо того, що секретар судового засідання виступає ключовою процесуальною фігурою в плані організаційного забезпечення здійснення судочинства, оскільки норми всіх процесуальних кодексів передбачають обов'язкову участь секретаря судового засідання в судовому процесі [28, с.155].

Водночас, саме щодо цього виду посади секретаря судового засідання точаться дискусії в наукових колах щодо помилкового її віднесення до переліку посад державної служби.

Згідно Типової посадової інструкції секретаря судового засідання в розумінні Наказу № 86 (приписи якого, як ми зазначали вище є не досить актуальними), статус останнього визначається Законом України "Про державну службу". Освітніми вимогами до обіймання цієї посади є вища освіта за спеціальністю "Правознавство" або "Правоохоронна діяльність" з

освітньо-кваліфікаційним рівнем не нижче молодшого спеціаліста, без вимог щодо стажу роботи [40].

В.Б. Пчелін, аналізуючи правові засади діяльності секретаря судового засідання в адміністративному судочинстві України, зазначив, що виконувані секретарем функції повною мірою підпадають під критерії функцій з обслуговування. Відтак, правовий статус секретаря судового засідання, так само як й інших працівників апарату суду (окрім керівника), не може бути визначено на рівні Закону України «Про державну службу». За переконанням науковця, вищенаведена ситуація є помилкою законодавця [203, с. 145].

Проте, за нашим переконанням, цей вид посади в судовому органі цілком має підпадати під правове регулювання не тільки Закону № 889-VIII, а й норм процесуального законодавства, адже, як влучно зазначив Шум М.С., секретар судового засідання є обов'язковим учасником судового процесу, відсутність якого, на нашу думку, ставитиме під загрозу існування можливості розгляду справи в суді.

Звертаємо увагу, що правове регулювання посади секретаря судового засідання не було предметом суперечок на законодавчому рівні, чого не можна сказати про освітньо-кваліфікаційний рівень. У Комітеті з питань правової політики Верховної Ради України вимогу щодо наявності вищої юридичної освіти планують зменшити та дозволити призначати на посади секретарів судового засідання юристів, які не мають вищої освіти за спеціальністю «Правознавство» та «Правоохоронна діяльність». Крім того, стаж роботи на посаді секретаря судового засідання пропонується зараховувати до стажу діяльності у сфері права. На думку Дениса Маслова /голови Комітету/, запровадження відповідних новацій у статус секретаря судового засідання зможе сприяти притоку кадрів у суди, оскільки зараз працівники з вищою освітою нерідко не затримуються надовго у судах через низьку заробітну плату [204].

На наш погляд, ця законодавча ініціатива є доволі протирічною, адже в освітніх критеріях до обіймання посади державної служби категорії В (до

якої відноситься посада секретаря судового засідання), встановлених пунктом 5 частини другої статті 20 Закону № 889-VIII [4] умова щодо наявності бакалаврського ступеня вищої освіти. Також викликає застереження щодо зарахування до стажу діяльності у сфері права стаж роботи на посаді секретаря судового засідання, в освітніх вимогах до посади якого не те, що не вимагається наявність спеціального правничого спрямування здобутої повної вищої освіти, а й її наявність загалом без прив'язки до спеціалізації.

Не важко помітити, що мета, якою переслідуються дані потенційні законодавчі новації є залучення осіб для подолання кадрового голоду в судових органах через масове звільнення працівників з причин не тільки наявної військової агресії та відсутності почуття безпеки на робочому місці, а й безпосередньо – низька заробітна плата секретаря судового засідання (оклад складає 5368 гривень і фактично не відповідає навіть рівню мінімальної зарплати в Україні при високому навантаженні [205]).

Таким чином, ще одним напрямом, який потребуватиме законодавчого забезпечення статусу державних службовців органів судової влади є *врегулювання адекватного рівня їх оплати праці*.

Варто підкреслити, що недосконалість оплати праці працівників апаратів судів, у тому числі пов'язана з фінансуванням видатків за рахунок спеціального фонду державного бюджету, наповнення якого залежить, зокрема, від надходжень судового збору, давно вже поставала гострою проблемою у забезпеченні правового статусу державних службовців органів судової влади, про що свідчать постійні наукові пошуки у цій сфері [206, с. 56].

Л.І. Бондаренко правильно зазначає, що в системі державної служби рівень заробітної плати майже не залежить від працівників. Він координується залежно від фінансових можливостей держави і вміння влади справедливо і раціонально їх використовувати [207, с. 101].

Заробітна плата державних службовців та її розмір одночасно є мотивацією і стимулом до роботи. Покращення системи оплати праці було лейтмотивом реформи державної служби впродовж багатьох років. Зокрема, підвищення ролі посадового окладу у формуванні заробітної плати державних службовців, збільшення частки посадового окладу в загальному розмірі місячної заробітної плати було одним із завдань та викликів, передбачених підзаконними НПА у різні роки. Це такі акти, як Указ Президента України «Про заходи щодо реформування державної служби в Україні та забезпечення захисту конституційних прав державних службовців» № 900/2007 від 20.09.2007 (втрата чинності відбулася 06.06.2020) [208], Указ Президента України «Про Концепцію розвитку законодавства про державну службу в Україні» від 20.02.2006 № 140/2006 (втрата чинності відбулася 06.06.2020) [209], розпорядження КМУ «Деякі питання реформування державного управління України» від 24.06.2016 № 474-р, яким серед пріоритетності напрямів реформи державного управління визначено реформування системи оплати праці державних службовців [210], а також Стратегія реформування державного управління України на 2022-2025 роки, схвалена розпорядженням КМУ «Деякі питання реформування державного управління України» від 21.07.2021 № 831-р [211].

В умовах сьогодення заходи з реформування передбачені в Концепції реформування системи оплати праці державних службовців, схваленої розпорядженням КМУ від 27 травня 2020 р. № 622-р (далі – Концепція № 622-р), одними з ключових цілей якої є закріплення посадового окладу як ключового (найвагомішого) елемента в структурі заробітної плати державного службовця при тому, що частка фіксованих виплат становить не менш як 70 відсотків, а інших (змінних) виплат не більш як 30 відсотків, а також запровадження системи оплати праці державних службовців на основі класифікації посад державної служби [90].

Беззаперечно, це є великим і вагомим досягненням щодо встановлення справедливого та конкурентноздатного рівня оплати праці державних

службовців загалом і в органах судової влади зокрема, без ймовірності впливу несприятливих наслідків у вигляді можливості скасування чи обмеження стимулюючих виплат, внаслідок чого заробітна плата державних службовців набуває ознак нестабільності та недостатності.

Водночас, вважаємо за необхідне звернути увагу на тому, що розмір посадових окладів працівників апаратів судів, в тому числі державних службовців, протягом деякого часу визначався законодавством про судоустрій і статус суддів.

Так, зокрема, абзацом другим частини першої статті 144 (в редакції 01.01.2015) та абзацом другим частини першої статті 147 Закону № 2453-VI (в редакції до 10.12.2015) було визначено, що розмір посадового окладу працівника апарату суду, посада якого віднесена до шостої категорії посад державних службовців, устанавлюється в розмірі 30 відсотків посадового окладу судді місцевого суду. Посадові оклади працівників апарату суду, посади яких віднесені до кожної наступної категорії посад державних службовців, устанавлюються з коефіцієнтом 1,3 пропорційно посадовим окладам працівників апарату суду, посади яких віднесені до попередньої категорії посад державних службовців [189].

І хоча на практиці дана норма не мала правореалізаційного характеру, оскільки державним бюджетом не було виділено коштів на дані видатки стосовно зміни розміру посадового окладу працівника апарату суду, проте саме декламування законодавцем іншого підходу до встановлення розмірів окладів державним службовцям, що є працівниками апарату суду, підкреслило особливість правового статусу цих посадових осіб.

Приписами Закону № 1402-VIII питання щодо розміру посадових окладів державних службовців - працівників апарату суду не встановлюється, а лише носить відсильний характер, шляхом звернення до законодавства про державну службу (абзац 1 частини першої статті 150) [10].

Окрім того, посадові оклади із визначенням коефіцієнтів для державних службовців судів визначаються Схемою, що затверджена

постановою КМУ від 24.05.2017 № 358 [88], що є демотивуючим фактором у роботі державних службовців суду, наслідком якого є численні їх звільнення впродовж останніх років, адже не може гарантувати в законодавчому порядку захист соціальних прав держслужбовців в апараті суду, в тому числі на достатній рівень оплати праці. Окрім цього, внесення змін до підзаконного акту є значно спрощеною процедурою у порівнянні із внесенням змін, доповнень чи скасування НПА органу законодавчої влади.

Позитивним зрушенням у цьому наболілому питанні слугували законотворчі тенденції щодо повернення механізму встановлення розмірів посадових окладів працівників апарату суду до правового регулювання законодавством про судоустрій і статус суддів.

Зокрема, законопроектом про внесення змін до Закону України "Про судоустрій і статус суддів" щодо врегулювання питання оплати праці працівників судів № 6311 від 16.11.2021 пропонується внести зміни до статті 150 Закону № 1402-VIII та встановити мінімальний розмір посадового окладу державного службовця апарату місцевого загального суду, посада якого віднесена до найнижчої за умовами оплати праці посади державної служби у розмірі 20 відсотків від встановленого законом базового розміру посадового окладу судді місцевого суду, юрисдикція якого поширюється на територію одного або декількох районів, районів у містах, міст обласного значення. Посадові оклади держслужбовців судів вищих інстанцій збільшуються у відповідному пропорційному співвідношенні, встановленому законопроектом [212].

У випадку прийняття даного законопроекту за основу і в цілому, цей факт матиме позитивний вплив на заповненість вакансій у судовій системі кваліфікованими працівниками апарату суду, відсутність кадрового дефіциту та ефективність і якість надання цими посадовими особами судових послуг та, в кінцевому результаті, на безперерйне забезпечення здійснення правосуддя.

Проте, зважаючи на воєнні реалії сьогодення, коли значна частина бюджету країни йде на військові потреби у боротьбі із російськими загарбниками, то питання законодавчої імплементації цих правових ідей може бути відкладена на довгострокову перспективу.

Варто також наголосити, що однією з цілей Концепції № 622-р є запровадження системи оплати праці державних службовців на основі класифікації посад державної служби [90]. Каталог типових посад державної служби і критерії віднесення до таких посад, як підстава для здійснення оплати праці державним службовцям за оновленим варіантом (де 70% заробітної плати – це посадовий оклад держслужбовця, а 30% - стимулюючі виплати), було затверджено ще 18.12.2020 наказом Національного агентства з питань державної служби № 246-20 [213].

Водночас, в сфері судоустрою така класифікація посад державної служби органів судової влади з розмежуванням на групи/підгрупи, до яких необхідно відносити ці посади з метою здійснення оплати праці держслужбовцям за новою методикою не те, що не затверджена в установленому законом порядку, а й досі не розроблена, як пріоритетний правовий акт, що дозволяє віднести дану правову проблему до *переліку напрямів, які потребуватимуть законодавчого забезпечення статусу державних службовців органів судової влади.*

Наступним напрямом, що потребуватиме законодавчого забезпечення статусу державних службовців органів судової влади буде *нормативне закріплення оцінювання якості роботи суду, як обґрунтованої підстави достовірності оцінки результатів діяльності державних службовців органів судової влади та звітування керівника апарату суду.*

Як справедливо зауважує П.Ю. Шпенова, оцінювання роботи суду є ефективним, якщо у його основу покладено стандарти якості та перевірені методи оцінки відповідності суду таким стандартам. Основою зазначених стандартів є суспільні очікування щодо якості судових послуг (наприклад, повноти інформації, зручності та комфортності судових приміщень тощо), а

також показники роботи суду (наприклад, тривалість судових проваджень, питома вага розглянутих справ тощо). Суд, який відповідає встановленим стандартам, можна назвати, відповідно до міжнародних засад судової досконалості, досконалим судом.

Основною метою оцінювання якості роботи суду є вдосконалення організації його роботи, а саме підвищення ефективності, продуктивності та якості судових процедур [12, с.180].

Ініціатива створення української моделі оцінювання роботи суду виникла у суддівському самоврядуванні нашої країни ще у 2008 році та була реалізована в рамках проектів Агентства США з міжнародного розвитку USAID «Україна: верховенство права» та «Справедливе правосуддя».

Дана система оцінювання претендує на збір об'єктивної інформації про суд за трьома основними напрямками: аналіз даних судової статистики; внутрішня оцінка якості функціонування суду (здобута методом анкетування суддів і працівників апарату суду, а також за допомогою експертного аналізу судових рішень і своєчасності судового розгляду); зовнішня оцінка якості функціонування суду через опитування громадян-учасників судових проваджень за методологією карток громадянського звітування (КГЗ) [214, с.17].

Методологія карток громадянського звітування базується на використанні традиційного для наукових соціологічних досліджень методу опитування.

Ключовими елементами для формування опитувальника є критерії оцінювання («виміри якості») та індикатори. Виміри якості відображають певні стандарти в діяльності суду, змістом яких є визначення очікування громадян щодо судової діяльності в демократичному суспільстві [214, с.177].

Під час дії проекту USAID «Україна: верховенство права» було здійснено розробку таких критеріїв та показників при оцінюванні рівня задоволеності роботою суду його відвідувачами: фізична доступність суду, зручність і комфортність перебування в суді, повнота та ясність інформації,

дотримання термінів судового розгляду, сприйняття роботи працівників апарату суду, сприйняття роботи судді [215, с. 52].

Результати розробки даних критеріїв були реалізовані та практично втілені у рішенні РСУ від 02 квітня 2015 року № 28 [216], яким затверджено рамкову систему оцінювання роботи суду в Україні «Система оцінювання роботи суду: стандарти, критерії, показники та методи» (СОРС) [217], застосування якої носило рекомендаційний, а не зобов'язальний характер.

Водночас, як влучно підкреслює Л.М. Москвич, ефективність діяльності суду можна достовірно визначити на підставі одного із критеріїв – професіоналізму працівників суду. Оцінити рівень професіоналізму працівників апарату науковець пропонує за такими показниками: 1) компетентність працівника апарату суду (чи передбачено кваліфікаційні вимоги в разі заміщення вакантної посади працівника суду, конкурсні засади добору працівників апарату суду; чи створено механізм контролю за рівнем кваліфікації працівників суду); 2) показник професійної культури працівника апарату суду (чи розроблено правила етичної поведінки працівника суду; чи є можливість оскаржити дії таких працівників) [218, с. 35].

Дана позиція науковця підтверджується відображенням в СОРС такого критерію опитування відвідувачів суду, як сприйняття роботи працівників апарату суду, як індикатора якості рівня надання судових послуг, ефективного виконання державними службовцями суду своїх обов'язків та покладених на них завдань.

Вважаємо за необхідне звернути увагу, що сьогодні в Україні оцінювання ефективності діяльності апарату суду не є окремим методом перевірки якісного виконання державними службовцями суду своїх завдань та обов'язків, однак його можна включити як складову частину (підрозділ) в анкетування щорічної оцінки результатів службової діяльності державних службовців органів судової влади (зовнішні показники). Тому цей метод опитування повинен отримати законодавчо-формальне вираження.

Більше того, оцінювання ефективності діяльності суду (СОРС) може бути «рятівним фактором» для керівника апарату при щорічному його звітуванні перед зборами суддів про діяльність на цій посаді, адже убезпечить керівника апарату суду від необґрунтованого та безпідставного рішення зборів суддів про висловлення йому недовіри.

Зокрема, показники рівня ефективності роботи судового органу за результатами не тільки внутрішнього аналізу цієї роботи, а й з врахуванням зовнішніх даних (результатів опитування безпосередніх учасників судового процесу стосовно якості надання судових послуг та умов перебування в суді) повинні бути визначені як обов'язкові розділи такого Звіту керівника апарату суду перед зборами суддів про результати своєї діяльності за попередній рік.

Таким чином, ми підійшли до *ще одного напряму законодавчого забезпечення статусу державних службовців суду – це правова регламентація процедури звільнення керівника апарату суду за результатами рішення зборів суддів про висловленням йому недовіри.*

Звільнення керівника апарату суду у зв'язку з висловленням йому недовіри, зважаючи на те, що останній є керівником державної служби в суді, є одним з найбільш тяжких та серйозних видів звільнення в судовому органі.

Нагадаємо правову регламентацію щодо цього виду звільнення з посади державної служби. Так, частиною третьою статті 155 ЗУ № 1402-VIII визначено, що керівник апарату суду несе персональну відповідальність за належне організаційне забезпечення суду, суддів та судового процесу, функціонування Єдиної судової інформаційно-телекомунікаційної системи, інформує збори суддів про свою діяльність. Збори суддів можуть висловити недовіру керівнику апарату суду, що має наслідком звільнення його з посади [10].

Таким чином, з аналізу цієї норми ми вбачаємо відсутність роз'яснення наступних проблематичних питань: деталізації підстав висловлення недовіри; критеріїв, за якими збори суддів оцінюють роботу керівнику апарату; регламентації процедури звітування керівника апарату; вимог щодо

оформлення Звіту; правового оформлення процедури голосування суддів щодо висловлення недовіри керівнику апарату суду; тривалості часу, протягом якого це питання неможливо ініціювати (у випадку коли за результатами голосування не назбиралася необхідна кількість голосів для висловлення недовіри керівнику апарату суду); наявності в голови суду, як посадової особи суду, в повноваженнях якого є можливість надання погодження на призначення керівника апарату суду, права вирішального голосу при рівній кількості голосів суддів в голосуванні щодо висловлення недовіри; вимоги щодо обов'язковості мотивування та обґрунтування у рішенні зборів суддів підстав висловлення недовіри керівнику апарату.

У підрозділі 2.5. розділу 2 цього дисертаційного дослідження, за результатами всебічного аналізу законодавства, ми висловили пропозицію щодо вирішення правової прогалини у питанні звільнення керівника апарату суду щодо приналежності цього виду звільнення до видів звільнення, визначених розділу IX ЗУ № 889-VIII.

Зокрема ми дійшли висновку про те, що звільнення керівника апарату суду у зв'язку з висловленням йому недовіри зборами суддів належить до групи звільнень з державної служби з ініціативи суб'єкта призначення через вчинення дисциплінарного проступку, що передбачає звільнення.

Водночас, низка інших проблематичних питань процедури звільнення керівника апарату у зв'язку з висловленням йому недовіри, про які ми зазначали вище до цих пір потребує не тільки широкого наукового дослідження, а й законодавчої регламентації.

На нашу думку, одним із найкращих варіантів усунення даної правової прогалини буде передбачення в Типовому положенні про збори суддів судів загальної юрисдикції, затвердженого рішенням РСУвід 31.01.2020 № 4 (далі – Рішення № 4, Типове положення про збори суддів) [219] окремого розділу щодо процедури висловлення недовіри керівнику апарату суду, де деталізовано та покроково описати цю процедуру із врахуванням усіх проблематичних питань, які ми описали вище.

Також вважаємо за необхідне звернути увагу, що видається позитивним зрушенням у вдосконаленні правового регулювання статусу державних службовців органів судової влади передбачення в Стратегії розвитку системи правосуддя та конституційного судочинства на 2021 – 2023 роки, затверджена указом Президента України від 11.06.2021 № 231/2021 (далі – Стратегія розвитку системи правосуддя, указ № 231/2021) напрямів та заходів стосовно удосконалення законодавчого регулювання особливостей проходження публічної служби в органах судової влади, а також удосконалення організаційного та фінансового забезпечення діяльності органів судової влади [220].

Водночас, на наш погляд, вельми доречним було б включення до Стратегії розвитку системи правосуддя напрямів щодо покращення регулювання системи оплати праці державних службовців органів судової влади та удосконалення соціально-побутового забезпечення їх діяльності.

Таким чином, підсумовуючи викладене, вбачаємо такі питання, які потребують законодавчого забезпечення правового статусу державних службовців органів судової влади:

- відсутність законодавчого трактування терміну «апарат суду» та осіб, які будуть належати до складу апарату суду;
- відсутність єдиного уніфікованого законодавчого позначення органу, що здійснює організаційне забезпечення державного органу, загалом і судового органу зокрема;
- застарілість та неактуальність правового регулювання Типових посадових інструкцій працівників апарату суду, затверджених наказом № 86;
- правова колізія щодо статусу керівника апарату суду, зокрема те, що правове регулювання здійснюється обома НПА – як наказом № 86 від 20.07.2005 (перелік застарілих типових посадових інструкцій працівників апарату суду), так і наказом № 9 від 13.01.2021 (оновлена типова посадова інструкція керівника апарату суду);

- відсутність чітких законодавчих освітньо-кваліфікаційних вимог до посади секретаря судового засідання та уніфікації в одному правовому акті усіх обов'язків, повноважень та завдань, що стоять перед цим державним службовцем ;

- недосконалість системи оплати праці державних службовців органів судової влади, що впливає на відтік кваліфікованих кадрів персоналу суду;

- неврегульованість питання щодо обов'язковості щорічної процедури оцінювання роботи суду як додаткового критерію оцінки професіоналізму працівника апарату суду;

- відсутність правової регламентації процедури звільнення керівника апарату суду за результатами рішення зборів суддів про висловленням йому недовіри;

- непередбачення проблематики покращення удосконалення соціально-побутового забезпечення їх діяльності в Стратегії розвитку системи судоустрою.

За результатами окреслення питань, які потребують законодавчого забезпечення правового статусу державних службовців органів судової влади, пропонуємо такі напрями їх вирішення в правовому руслі:

- внести зміни до усіх законодавчих актів, де для позначення допоміжного органу замість терміну «апарат» відповідного органу застосовується термін «секретаріат» відповідного органу;

- в Типовому положенні про збори суддів, затвердженому рішенням № 4 внести доповнення у вигляді окремих двох розділів «Порядок заслуховування інформації керівника апарату суду про діяльність на посаді» і «Порядок висловлення недовіри керівнику апарату суду»;

- закріпити законодавчо обов'язок керівників апаратів щодо організації проведення щорічної процедури оцінювання роботи суду в рамках СОРС;

- внести зміни до форми оцінювання державних службовців результатів їх діяльності, включивши дані щорічної процедури оцінювання роботи суду, що стосуються конкретного державного службовця;
- закріпити в законодавчому порядку регулювання розміру посадового окладу державних службовців органів судової влади виключно законодавством про судоустрій і статус суддів;
- доповнити Стратегію розвитку системи судоустрою напрямами щодо покращення регулювання соціально-побутового забезпечення діяльності державних службовців органів судової влади, зокрема, практичної імплементації норм Закону України «Про державну службу» щодо забезпечення цієї категорії осіб службовим житлом, шляхом прискорення прийняття Кабінетом Міністрів України постанови про порядок надання такого виду житла.

Окремо хотілося б відмітити такий напрям законодавчого забезпечення правового статусу державних службовців органів судової влади, як прийняття як окремого НПА Закону України «Про апарат суду», в якому буде визначено дефініцію «апарату суду», його місії та завдання; наведено структуру суду в розрізі кожної з юрисдикцій; закріплено перелік посад працівників апарату суду, та які з них будуть належати до посад державної служби, порядок їх заміщення із деталізацією прав та обов'язків за кожною із посад (з врахуванням повноважень, що передбачені процесуальним законодавством); регламентовано систему оплати праці та встановлення кожної із складових заробітної плати; встановлено перелік заохочень дисциплінарних проступків, а також підстави притягнення до дисциплінарної відповідальності; закріплено деталізовані умови соціально-побутового забезпечення, визначено перелік підстав для звільнення працівників апарату.

Прийняття даного НПА, безумовно, позитивно позначиться на структурованості законодавчих актів та їх уніфікацію в єдиному акті, який визначатиме правові засади діяльності апарату суду та його працівників, без необхідності звернення до інших підзаконних правових актів.

Адже, як правильно зазначив М.І. Пипяк, від того, наскільки правильно й точно закріплено положення щодо діяльності судів, залежить практична їх реалізація, а відсутність вичерпних для розуміння законодавчих приписів, навпаки, спричиняє різне їх трактування, унаслідок чого порушується процес ефективного функціонування судової системи [221, с. 100].

Висновки до розділу 3

1. Окреслено позитивні моменти використання в Україні зарубіжного регулювання правового статусу державних службовців суду: покращення гарантій соціального захисту державних службовців органів судової влади та його сім'ї; підвищення престижу державної служби в органах судової влади шляхом гарантування її стабільності та фінансової спроможності; кодифікація законодавства про державну службу в органах судової влади на зразок французької моделі; розрізнення державних службовців апарату суду та державних працівників апарату суду, використовуючи досвід Республіки Польща у цій сфері; законодавче закріплення пільгових привілеїв для випускників вищих навчальних закладів за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» за аналогією з випускниками Національної школи публічної адміністрації ім. Президента Республіки Польща Леха Качинського; передбачення обмеження в доступі до державної служби особам, які в минулому були обґрунтовано відсторонені від посади державної служби через вчинення підтвердженого дисциплінарного проступку, а також особам з медичними протипоказаннями для обіймання посади державної служби в суді (досвід Королівства Іспанія); перейменування шляхом внесення змін до законодавства назви посади «керівник апарату суду» на «судовий адміністратор» на зразок досвіду США.

2. Окреслено два види наукової думки етимології терміну «апарат суду»: 1) апарат суду як коло суб'єктів публічної адміністрації, посадових осіб суду; 2) апарат суду як самостійна структурна складова частина суду.

3. *Апарат суду* - це допоміжний орган суду, метою діяльності якого є ефективне забезпечення відправлення правосуддя, надання якісних судових послуг, до складу якого належать усі працівники, що виконують такі функції, правовий статус яких регулюється законодавством в сфері державної служби, про судоустрій і статус суддів та іншими законодавчими актами.

4. Визначено наступні проблемні питання процедури звільнення керівника апарату суду через висловлення йому недовіри зборами суддів : деталізації підстав висловлення недовіри; критеріїв, за якими збори суддів оцінюють роботу керівнику апарату; регламентації процедури звітування керівника апарату; вимог щодо оформлення Звіту; правового оформлення процедури голосування суддів щодо висловлення недовіри керівнику апарату суду; тривалості часу, протягом якого це питання неможливо ініціювати (у випадку коли за результатами голосування не назбиралася необхідна кількість голосів для висловлення недовіри керівнику апарату суду), наявності в голови суду, як посадової особи суду, в повноваженнях якого є можливість надання погодження на призначення керівника апарату суду, права вирішального голосу при рівній кількості голосів суддів в голосуванні щодо висловлення недовіри; вимоги щодо обов'язковості мотивування та обґрунтування у рішенні зборів суддів підстав висловлення недовіри керівнику апарату.

5. Запропоновано варіанти усунення правової прогалини щодо процедури звільнення керівника апарату суду через висловлення йому недовіри зборами суддів суду шляхом доповнення Типового положення про збори суддів окремим розділом щодо процедури висловлення недовіри керівнику апарату суду, де деталізовано та покроково описати цю процедуру із врахуванням усіх проблематичних питань, які ми описали вище.

6. Рекомендовано включення до Стратегії розвитку системи правосуддя напрямів щодо покращення регулювання соціально-побутового забезпечення діяльності державних службовців органів судової влади, зокрема, практичної імплементації норм Закону України «Про державну

службу» щодо забезпечення цієї категорії осіб службовим житлом, шляхом прискорення прийняття Кабінетом Міністрів України постанови про порядок надання такого виду житла.

ВИСНОВКИ

У дисертаційному дослідженні сформовано найбільш значимі теоретичні та практичні узагальнення щодо результатів дисертаційного дослідження стосовно тематики адміністративно-правового статусу державних службовців органів судової влади. Згідно із завданнями дослідження, згенеровано низку вагомих висновків, а саме:

1. Інститут державної служби та статус його носія завжди був затребуваним у наукових пошуках дослідників. Зміна законодавчих актів в сфері державної служби слугувала постійним каталізатором щораз нових наукових досліджень. При підході до характеристики наукових надбань дослідників ХХІ сторіччя, результати їх наукових пошуків щодо статусу державних службовців ми згрупували у такі три групи: а) ті, які присвячені теоретичному аспекту правового статусу державних службовців; б) ті, які сфокусовані на правовій основі функціонування статусу державних службовців; в) ті, які розкривають лише певний практичний аспект статусу державних службовців.

2. Запропоновано авторське визначення адміністративно-правового статусу державних службовців органів судової влади, під яким слід розуміти становище осіб, що обіймають визначені штатним розписом органу судової влади, посади державної служби, яке врегульоване нормами адміністративного права та характеризується низкою сталих та необхідних елементів (права, обов'язки, відповідальність, обмеження, заохочення), і головною метою реалізації якого є виконання ключових обов'язків в сфері забезпечення здійснення судочинства, а саме – надання населенню якісних судових послуг та ефективного забезпечення відправлення правосуддя.

3. Правове регулювання адміністративно-правового статусу державних службовців органів судової влади є доволі різноманітним, як за ієрархією НПА: кодекс (КАС України), закони (Закон № 1402-VIII, Закон № 1798-VIII, Закон № 889-VIII, Закон № 2136-IX), підзаконні нормативно-правові актів (постанови КМУ №№ 640, 1039, 358, накази ДСА України №№

86, 815, 9, рішення ВРП № 2646/0/15-17, № 1172/0/15-17 тощо) та доволі динамічне (постійні зміни до законодавчих актів породжують інколи, як дублювання правових норм, так і прогалини у законодавстві). Відтак, на наше переконання, врегулювання цих недосконалостей потребує систематизації НПА (як законів, так і підзаконних), якими здійснюється регулювання державної служби в органах судової влади у вигляді кодифікації в єдиний законодавчий акт з виділенням у ньому окремої глави щодо правового регулювання державної служби в сфері судоустрою.

4. Термін «прийняття на державну службу загалом і в органи судової влади зокрема» характеризується тим, що процесу пропозиції державного органу/органу судової влади/ у вигляді конкурсної процедури на зайняття вакантної посади державної служби чи оголошення про наявність такої вакансії відповідає акт волевиявлення особи, що виражається у погодженні на проходження такої процедури обіймання посади державної служби та за результатами визнання її переможцем – також і погодження на умови проходження державної служби у цьому державному органі /органі судової влади/. Прийняття на державну службу є першою з трьох стадій проходження державної служби (просування по службі та припинення державної служби). У період дії воєнного стану можливий, на наш погляд, такий перелік стадій проходження державної служби: розміщення оголошення про наявність вакантної посади державної служби; прийняття документів (заяв та особових карток) від кандидатів на посаду державної служби; видання наказу чи розпорядження про прийняття особи на посаду державного службовця; прийняття присяги державного службовця (у випадку вступу на посаду державної служби вперше); присвоєння відповідного рангу державного службовця в межах відповідної категорії посад.

5. З'ясовуючи зміст правового статусу державних службовців органів судової влади, дійшли висновку, що найважливішим елементом, що складає ядро усього статусу є права і обов'язки. Під *правами державних*

службовців органів судової влади України ми розуміємо привілеї та гарантії, надані громадянам України державою, у зв'язку з набуттям цими особами статусу державних службовців, що регламентовані законодавчими та підзаконними НПА, та які спрямовані, як на забезпечення відправлення правосуддя та надання якісних судових послуг, так і на матеріальне, соціально-економічне забезпечення осіб через обіймання останніми посад державної служби у органах судової влади. Специфічними ознаками, які, на думку автора, характеризують права державних службовців органів судової влади України: 1) надаються виключно особі, яка є громадянином України; 2) надаються державою через регламентування в законодавчих та підзаконних НПА; 3) мають визначену спрямованість у вигляді забезпечення відправлення правосуддя та надання якісних судових послуг; 4) володіють гарантійною особливістю щодо захисту особи, яка займає посаду державної служби в органі судової влади у сфері матеріального та соціально-економічного забезпечення. Наведено авторське тлумачення *обов'язків державних службовців органів судової влади*, як системоутворюючого списку необхідно вчинюваних дій та виконання завдань, що виникають у зв'язку з обійманням особами посад державної служби, передбачені у правових актах нормативно-правового, підзаконного і локального характеру, та покликані на якісне надання судових послуг їх споживачам.

6. Ще одним елементом адміністративно-правового статусу державних службовців органів судової влади, що був досліджений нами в процесі написання цієї роботи, це є *обмеження при проходженні державної служби в органах судової влади*. На нашу думку - це є ті умови, фактори, що передбачені НПА та застосовуються до осіб, які претендують на обіймання посади державної служби в органах судової влади, чи займають таку посаду або займали її в минулому, спрямовані на підбір якісно-компетентного кадрового складу державних службовців в органах судової влади, а також реалізуються з метою недопущення привілеювання в їх діяльності приватного інтересу над державним, нівелювання прав та свобод людини і

громадянина, низьким рівнем якості надання судових послуг та, як наслідок, вчинення правопорушень. Функціями обмежень державних службовців органів судової влади є такі: коригуюча, превентивна, правоохоронна, кадрово - кваліфікаційна.

7. Аналізуючи термінологію щодо тлумачення юридичної відповідальності державних службовців, прийшли до переконання, що це певне правове явище, яке виникає та реалізовується державою за умов неправомірної поведінки державних службовців, невиконання чи неналежне виконання ними своїх посадових обов'язків, недотримання обмежень, пов'язаних з проходженням державної служби та полягає у настанні негативних для державних службовців наслідків державного примусу із неодмінним застосуванням останніх. Поняття професійної відповідальності державних службовців органів судової влади є, в певній мірі, тотожним поняттю юридичної відповідальності, оскільки впливає, безпосередньо, якраз через обіймання особою посади державної служби в судовому органі. Водночас, доведено, не кожна юридична відповідальність державних службовців є професійною, але кожна професійна відповідальність особи, яка займає посаду державної служби є юридичною.

8. Узагальнюючи наукові доробки щодо моменту припинення з державної служби, дійшли висновку, що це фактичне закінчення відносин державної служби на основі чітко визначених законом підстав, що виникли між судовим органом, з одного боку, та громадянином, з іншого боку, з моменту набуття останнім статусу державних службовців та продовжувалися протягом проходження ним служби в органі судової влади.

9. В процесі виявлення напрямків можливого запозичення зарубіжного досвіду щодо правового статусу державних службовців суду, виявили такі позитивні моменти використання цього досвіду в Україні: покращення гарантій соціального захисту державних службовців органів судової влади та їх сімей; підвищення престижу державної служби в органах судової влади шляхом гарантування її стабільності та фінансової

спроможності; кодифікація законодавства про державну службу в органах судової влади на зразок французької моделі; розрізнення державних службовців апарату суду та державних працівників апарату суду, використовуючи досвід Республіки Польща у цій сфері; законодавче закріплення пільгових привілеїв для випускників вищих навчальних закладів за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» за аналогією з випускниками Національної школи публічної адміністрації ім. Президента Республіки Польща Леха Качинського; передбачення обмеження в доступі до державної служби особам, які в минулому були обґрунтовано відсторонені від посади державної служби через вчинення підтвердженого дисциплінарного проступку, а також особам з медичними протипоказаннями для обіймання посади державної служби в суді (досвід Королівства Іспанія); перейменування шляхом внесення змін до законодавства назви посади «керівник апарату суду» на «судовий адміністратор» на зразок досвіду США.

10. Визначаючи тенденції удосконалення правового статусу державних службовців органів судової влади, запропоновано такі напрями розвитку законодавчого забезпечення цього статусу:

- внести зміни до усіх законодавчих актів, де для позначення допоміжного органу замість терміну «апарат» відповідного органу застосовується термін «секретаріат» відповідного органу;
- в Типовому положенні про збори суддів, затвердженому рішенням № 4 внести доповнення у вигляді окремих двох розділів «Порядок заслуховування інформації керівника апарату суду про діяльність на посаді» і «Порядок висловлення недовіри керівнику апарату суду»;
- закріпити законодавчо обов'язок керівників апаратів щодо організації проведення щорічної процедури оцінювання роботи суду в рамках СОРС;
- внести зміни до форми оцінювання державних службовців результатів їх діяльності, включивши дані щорічної процедури оцінювання роботи суду, що стосуються конкретного державного службовця;

- закріпити в законодавчому порядку регулювання розміру посадових окладів державних службовців органів судової влади виключно законодавством про судоустрій і статус суддів;

- доповнити Стратегію розвитку системи судоустрою напрямами щодо покращення регулювання соціально-побутового забезпечення діяльності державних службовців органів судової влади, зокрема, практичної імплементації норм Закону України «Про державну службу» щодо забезпечення цієї категорії осіб службовим житлом, шляхом прискорення прийняття Кабінетом Міністрів України постанови про порядок надання такого виду житла;

- викласти частину третю статті 155 Закону № 1402-VIII в наступній редакції: «Керівник апарату суду несе персональну відповідальність перед зборами суддів та головою суду за належне організаційне забезпечення суду, суддів та судового процесу, функціонування Єдиної судової інформаційної (автоматизованої) системи, інформує збори суддів про свою діяльність. Збори суддів можуть висловити недовіру керівнику апарату суду, що матиме наслідком звільнення його з посади за умови підтвердження, в ході проведення дисциплінарного провадження, складу дисциплінарного проступку.»

- прийняти в цілому, як окремий нормативно - правовий акт, Закон України «Про апарат суду», в якому буде визначено дефініцію «апарату суду», його місії та завдання; наведено структуру суду в розрізі кожної з юрисдикцій; закріплено перелік посад працівників апарату суду, та які з них будуть належати до посад державної служби, порядок їх заміщення із деталізацією прав та обов'язків за кожною із посад (з врахуванням повноважень, що передбачені процесуальним законодавством); регламентовано систему оплати праці та встановлення кожної із складових заробітної плати; визначено перелік дисциплінарних проступків та підстави притягнення до дисциплінарної відповідальності; закріплено перелік підстав для звільнення працівників апарату.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Битяк Ю. П. Державна служба в Україні: проблеми становлення, розвитку та функціонування : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.07 / Нац. юрид. акад. ім. Ярослава Мудрого. Харків, 2006. 419 с.
2. Про державну службу: Закон України від 16 груд. 1993 р. № 3723-ХІІ. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3723-12#Text> (дата звернення 01.12.2022).
3. Грищук А.Б. Нормативно – правове регулювання державної служби в Україні. *Вісник Львівського торговельно-економічного університету. Юридичні науки*. 2017. Вип. 4. С. 79-87.
4. Про державну службу: Закон України від 10 груд. 2015 р. № 889-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19> (дата звернення 01.12.2022).
5. Дрозд О. Ю. Правове регулювання проходження державної служби в Україні: проблеми співвідношення норм трудового та адміністративного права : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.07 / Нац. акад. внутр. справ. Київ, 2017. 438 с.
6. Рачинський А. П. Статус державного службовця в Україні : теоретико – правовий аспект : дис. ... канд. наук з держ. управл. : 25.00.03 / Укр. акад. держ. управ. при Презид. України. Київ, 2000. 246 с.
7. Литвин О. В. Адміністративно - правове регулювання статусу державного службовця в Україні : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07 / Нац. унів. держ. податк. служби України. Ірпінь, 2009. 210 с.
8. Продаєвич О.С. Проходження державної служби в Україні : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : Одеса, 2008. 19 с.
9. Васильківська В. В.. Правове регулювання статусу державного службовця в Україні : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07, 081 / Нац. універс. «Одеська юр. акад.» Одеса, 2018. 248 с.

10. Про судоустрій і статус суддів: Закон України від 02 черв. 2016 р. № 1402-VIII. URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1402-19#n1547> (дата звернення 01.12.2022).
11. Золотарьова Я. С. Адміністративні процедури проходження державної служби в судових органах України: дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07 / Міжрег. акад. управл. персон.. Київ, 2016. 185 с.
12. Макаровець А. М. Адміністративно-правовий статус апарату суду в Україні: дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07 (081) / Унів. суч. знань. Сумськ. держ. універ. Суми, 2018. 216 с.
13. Шпенова П. Ю. Апарат суду в системі організаційного забезпечення судової діяльності : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.10 / Нац. юрид. унів. ім. Яросл. Мудрого. Харків, 2019. 224 с.
14. Шум М. С. Адміністративно – правові засади організації діяльності апарату суду: дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07 / Наук. – досл. інст. публ. пр. Київ, 2020. 228 с.
15. Самарець О. І. Адміністративно – правові засади державної служби в органах судової влади України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07 / Унів. митн. справи і фін. Дніпро, 2021. 234 с.
16. Словник української мови. Академічний тлумачний словник (1970-1980). URL: <http://sum.in.ua/> (дата звернення 01.12.2022).
17. Політичний енциклопедичний словник : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. /за ред. Ю. М. Шемшученка, В. Д. Бабкіна. Київ, 1997. 628 с.
18. Васильев А.С. Адміністративное право Украины. Харків: Оддисей, 2002. 288 с.
19. Петришин А. В. Статус должностного лица : природа, структура, специализация : учеб. пособие. Київ: УМК ВО, 1990. 428 с.
20. Костюк В. Л., Воробйова І. Б.. Засади правового статусу державного службовця: науково-теоретичний аспект. *Публічне право*. 2018. № 1. С. 134-142.

21. Іншин М. І. Основні підходи до визначення правового статусу державних службовців. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2003. Вип.23. С. 164-167.
22. Клемпарський М. М. Проблеми правового регулювання статусу державних службовців як суб'єктів України: монографія. Харків: Ніка Нова, 2014. 448 с.
23. Карпа М. І. Статус державного службовця: функціональний, організаційний та компетентнісний аспекти. *Державне будівництво*. 2017. № 1. С. 1-20.
24. Дубенко С. Д. Державна служба і державні службовці в Україні: навч.-метод. посіб. Київ: Ін-Юре, 1999. 244 с.
25. Шевченко А. Правовий статус державного службовця в судовій системі. *Актуальні проблеми правознавства*. 2019. № 4 (20). С. 147-151.
26. Шпенова П.Ю. Правовий статус працівників апарату суду. *Юрист України*. 2015. № 3-4 (32-33). С. 59-64.
27. Золотарьова Я. С. Адміністративно-правовий статус державних службовців судових органів: теоретичний аспект. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2015. Вип. 34. т.2. С. 80-83.
28. Шум М. С. Визначення шляхів удосконалення адміністративно-правового регулювання організації діяльності апарату суду. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2020. Вип. 1(30). С. 153-157.
29. Сагун А.В. Правовий статус суб'єктів судової системи України як об'єкта забезпечення законності. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2015. Вип. 2 (8). С. 38-40.
30. Бедний О. І. Організаційно – правові основи служби в органах місцевого самоврядування в Україні : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07 / Нац. універс. «Одеська юр. акад.» Одеса, 2003. 175 с.
31. Малиновський В. Я. Державна служба : теорія і практика : навч.посібник. Київ: Атіка, 2003. 52 с.

32. Бурдейна О. Удосконалення адміністративно-правового регулювання статусу державних службовців органів судової влади України. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2022. № 8. С. 252 – 255.

33. Стеценко С.Г. Адміністративне право України: навч. посіб. Київ: Атіка, 2007, 624 с.

34. Борко А. Л. Організаційно – правове забезпечення діяльності адміністративних судів України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07 / Нац. універс. «Одеська юр. акад.» Київ, 2009. 17 с.

35. Конституція України від 28 червн. 1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80> (дата звернення 01.12.2022).

36. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення 01.12.2022).

37. Макаровець А.М. Вдосконалення адміністративного законодавства, яке регламентує діяльність апарату суду в Україні. *REVISTA ȘTIINȚIFICĂ INTERNAȚIONALĂ “SUPREMAȚIA DREPTULUI”*. 2018. № 1. С. 50-56.

38. Кодекс адміністративного судочинства України від 21 липн. 2005 р. № 2747-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2747-15/ed20221106#Text> (дата звернення 01.12.2022).

39. Про затвердження Положення про порядок створення та діяльності служби судових розпорядників: Наказ ДСА України від 20 лип. 2017 р. № 815. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0815750-17#n14> (дата звернення 01.12.2022).

40. Про затвердження Типових посадових інструкцій працівників апарату місцевого загального суду: Наказ ДСА України від 20 лип. 2005 р. № 86. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0086750-05#Text> (дата звернення 01.12.2022).

41. Про затвердження типових посадових інструкцій керівника апарату апеляційного суду, керівника апарату місцевого суду: Наказ ДСА України від 13 січ. 2021 р. № 9. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0009750-21#Text> (дата звернення 01.12.2022).

42. Про Вищу раду правосуддя: Закон України від 21 груд. 2016 р. № 1798-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1798-19#n242> (дата звернення 01.12.2022).

43. Про затвердження Положення про Державну судову адміністрацію України: Рішення ВРП від 17 січ. 2019 р. № 141/0/15-19. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/vr141910-19#Text> (дата звернення 01.12.2022).

44. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15 березн. 2022 р. № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення 01.12.2022).

45. Положення про Комісію з питань вищого корпусу державної служби в системі правосуддя: Рішення ВРП від 18 травн. 2017 р. № 1172/0/15-17. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v1172910-17#Text> (дата звернення 01.12.2022).

46. Положення про проведення конкурсів для призначення на посади державних службовців у судах, органах та установах системи правосуддя Рішення ВРП від 05 вересн. 2017 р. № 2646/0/15-17. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/MUS28857> (дата звернення 01.12.2022).

47. Порядок здійснення дисциплінарного провадження: Постанова КМУ від 04 грудн. 2019 р. № 1039. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1039-2019-%D0%BF#Text> (дата звернення 01.12.2022).

48. Порядок проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців: Постанова КМУ від 23 серпн. 2017 р. №

640. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/640-2017-%D0%BF#Text> (дата звернення 01.12.2022).

49. Деякі питання оплати праці державних службовців судів, органів та установ системи правосуддя: Постанова КМУ від 24 травн. 2017 р. № 358. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/358-2017-%D0%BF#Text> (дата звернення 01.12.2022).

50. Авер'янов В.Б. Державне управління: проблеми адміністративно-правової теорії та практики / За заг. ред. В.Б.Авер'янова. Київ, 2003. 384 с.

51. Бурдейна О. До питання кодифікації законодавства про державну службу в аспекті правового регулювання державної служби в судових органах. *Інновації в науці: нові підходи та актуальні дослідження*. Матеріали науково – практичної конференції. (м.Ужгород, 23-24 вересня 2022 р.). Одеса: Видавництво «Молодий вчений», 2022. С. 20-23.

52. Про службу в органах місцевого самоврядування: Закон України від 07 червн. 2001 р. № 2493-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2493-14#top> (дата звернення 01.05.2023).

53. Ярмакі Х.П., Бабчук А.Д. Щодо питання прийняття на державну службу в судові органи. *Південноукраїнський правничий часопис*. 2021. № 1. С. 121-126.

54. Голобутовський Р. З. Адміністративно – правові засади публічної служби в органах судової влади в Україні : дис. ... докт. юрид. наук : 12.00.07/ Запорізьк. нац. універс. Запоріжжя, 2020. 479 с.

55. Золотарьова Я.С. Особливості проходження державної служби в судових органах. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2015. Вип. 3. т.2. С. 87-91.

56. Авер'янов В. Б. Адміністративне право України. Академічний курс: підручник у двох томах: Том 1. Загальна частина / Ред. колегія В. Б. Авер'янов (голова). Київ: Видавництво «Юридична думка», 2004, 584 с.

57. Порядок проведення конкурсу на зайняття посад державної служби: Постанова КМУ від 25 берез. 2016 р. № 246. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/246-2016-%D0%BF#n10> (дата звернення 01.05.2023).

58. Адміністративне право України. Повний курс : підручник / за ред. В. Галуцька, О. Правоторої. Вид. третє. Київ : Академія адміністративно – правових наук, 2020. 466 с.

59. Про затвердження Типового положення про апарат суду: Наказ ДСА України від 08 лют. 2019 р. № 131. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0131750-19#Text> (дата звернення 01.05.2023).

60. Про затвердження Типового положення про апарат місцевого, апеляційного судів: наказ ДСА України від 28 вересн. 2012 р. № 115. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0115750-12> (дата звернення 01.05.2023).

61. Кібець В.О. Зарубіжний досвід у сфері судового управління. *Вісник Чернівецького факультету Національного університету «Одеська юридична академія»*. 2017. Вип. № 4. С. 254-261.

62. Бурдейна О. Характеристика окремих передумов набуття статусу державного службовця в органах судової влади. *Україна 2030: публічне управління для сталого розвитку* : матеріали щоріч. міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 2020 р.) : у 3 т. / за заг. ред. А. П. Савкова, М. М. Білинської, О. М. Петрос. Київ : НАДУ, 2020. Т. 3. С.103-105.

63. Про введення воєнного стану в Україні: Указ Президента України від 24 лют. 2022 р. № 64/2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/64/2022#n34> (дата звернення 01.05.2023).

64. Про правовий режим воєнного стану: Закон України від 12 трав. 2015 р. № 389-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#n47> (дата звернення 01.05.2023).

65. Про внесення змін до деяких законів України щодо функціонування державної служби та місцевого самоврядування у період дії

воєнного стану: Закон України від 12 трав. 2022 р. № 2259-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2259-20#Text> (дата звернення 01.05.2023).

66. Корнута Л.М. Окремі питання провадження державної служби в умовах воєнного стану. *Дніпровський науковий часопис публічного управління, психології, права*. 2022. № 2. С. 64-69.

67. Галкіна Н.М. Окремі аспекти правового регулювання праці державних службовців. *Міжнародний науковий журнал «Інтернаука». Серія: «Юридичні науки»*. 2022. № 5 (51). С. 71-78.

68. Бурдейна О. До питання реалізації права вступу на державну службу в судових органах в умовах воєнного стану. *Гарантії та забезпечення прав людини в Україні: становлення, розвиток та перспективи: зб. тез допов. та повідомл. за матер. круглого столу, присв. Міжнародн. дню прав люд., 04 грудн. 2022 р.* Харків: НЮУ ім. Я. Мудрого, 2022. С.8-11.

69. Господарський суд Донецької області запрошує на роботу. *Судова влада України*: веб-сайт. URL: <https://dn.arbitr.gov.ua/sud5006/pres-centr/news/1367440/> (дата звернення 01.05.2023).

70. Про внесення змін до Закону України "Про державну службу" щодо кандидатського резерву: Законопроект від 18 травн. 2020 р. № 3491. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=68851 (дата звернення 01.05.2023).

71. Бурдейна О. Проблемні питання прийняття на державну службу в органи судової влади України в умовах воєнного стану. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2023. № 2. С. 306-310.

72. Порядок розроблення посадових інструкцій державних службовців категорій «Б» і «В»: Наказ НАДС від 11 вересн. 2019 р. № 172-19. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/RE38899?an=197> (дата звернення 01.05.2023).

73. Васильківська В. В.. Теоретико – правова характеристика прав державного службовця. *Jurnalul juridic național: teorie și practică*. 2018. № 1. С. 175-178.

74. Адамська І.П. Права публічних службовців як основа їх правового статусу. *Науковий вісник «Демократичне врядування»*. 2020. Вип. 2 (26). URL:http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeVr_2020_2_3. (дата звернення 01.05.2023).

75. Ударцов Ю.В. Права та обов'язки державних службовців органів прокуратури: адміністративно-правовий аспект. *Форум права*. 2012. № 4. С. 944-949.

76. Стець О.М. Характеристика основних прав державного службовця, як суб'єкта державно-службових правовідносин. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2019. Вип. 1(26). Т.2 С. 129-133.

77. Оболенський О.Ю. Державна служба: навч.посіб. Київ: КНЕУ, 2003. 344 с.

78. Правила поведінки працівника суду: Рішення РСУвід 06 лют. 2009 р. № 33. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/vr033414-09#Text> (дата звернення 01.05.2023).

79. Звіт за результатами опитування щодо булінгу на державній службі. *Національне агентство України з питань державної служби*: веб-сайт. URL: <https://nads.gov.ua/storage/app/sites/5/human%20resourses/22.pdf> (дата звернення 01.05.2023).

80. Цькування на державній службі: чому ми про це говоримо і як від слів перейти до діла. *Національне агентство України з питань державної служби*: веб-сайт. URL: https://lb.ua/blog/natalia_aliushyna/426251_tskuvannya_derzhavniy_sluzhbi_cho_mu.html (дата звернення 01.05.2023).

81. Миргород – Карпова В.В., Старинський М.В., Шеїн Д.С. Сучасний стан проблематики мобінгу у сфері державної служби. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2021. № 11. С. 297-300.

82. Кім К.В. Правові засади регулювання охорони праці державних службовців в Україні. *Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна*. 2017. Вип. 24. С. 80-82.

83. Положення про Державну судову адміністрацію України: Рішення ВРП від 17 січн. 2019 р. № 141/0/15-19. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/vr141910-19#Text> (дата звернення 01.05.2023).

84. Державні будівельні норми України «Будинки і споруди. Суди. ДБН В.2.2.-26:2010»: Наказ Міністерства регіонального розвитку та будівництва України від 17 травн. 2010 р. № 175. URL: <https://www.minregion.gov.ua/wp-content/uploads/2017/12/72.1.-DBN-V.2.2-262010.-Skan.-Budinki-i-sporudi.-Sudi.pdf> (дата звернення 01.05.2023).

85. ДСА України про здійснення правосуддя в умовах війни станом на 18 травня 2022 року. *Судова влада України*: веб-сайт. URL: <https://court.gov.ua/press/news/1275655/> (дата звернення 01.05.2023).

86. Положення про застосування стимулюючих виплат державним службовцям: Постанова КМУ від 18 січн. 2017 р. № 15. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/15-2017-%D0%BF#n96> (дата звернення 01.05.2023).

87. Порядок обчислення стажу державної служби: Постанова КМУ від 25 берез. 2016 р. № 229. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/229-2016-%D0%BF> (дата звернення 01.05.2023).

88. Схема посадових окладів із визначенням коефіцієнтів для державних службовців судів, органів та установ системи правосуддя з урахуванням категорій, підкатегорій та рівнів державних органів: Постанова КМУ від 24 травн. 2017 р. № 358. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/358-2017-%D0%BF#Text_ (дата звернення 01.05.2023).

89. Панченко М.В. Щодо уточнення поняття гідної праці. *Соціальне право*. 2019. № 1. С. 33-37.

90. Концепція реформування системи оплати праці державних службовців та затвердження плану заходів з її реалізації: Розпорядження КМУ від 27 травн. 2020 р. № 622-р URL:

<https://ips.ligazakon.net/document/view/KR200622?an=6> (дата звернення 01.05.2023).

91. Голова РСУ закликав підтримати звернення до Президента України щодо питання оплати праці працівників судів. *Рада суддів України*: веб-сайт. URL: <https://rsu.gov.ua/ua/news/golova-radi-suddiv-ukraini-pidtrimav-zvernenna-do-prezidenta-ukraini-sodo-vreguluvanna-pitanna-oplati-praci-pracivnikiv-sudiv> (дата звернення 01.05.2023).

92. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15 вер. 1999 р. № 1045-XIV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#Text> (дата звернення 01.05.2023).

93. Результати запиту «професійна спілка державних службовців». *YouControl*: веб-сайт. URL: <https://youcontrol.com.ua/search/> (дата звернення 01.05.2023).

94. Результати запиту «профспілка працівників судових установ». *YouControl*: веб-сайт. URL: https://youcontrol.com.ua/catalog/company_details/33552065/ (дата звернення 01.05.2023).

95. В Україні створять профспілку працівників судової системи. *Закон і бізнес*: веб-сайт. URL: https://zib.com.ua/ua/117553-v_ukraine_sozdadut_profsoyuz_rabotnikov_sudebnoy_sistemi.html (дата звернення 01.05.2023).

96. Про доступ до публічної інформації: Закон України від 13 січн. 2011 р. № 2939-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2939-17#Text> (дата звернення 01.05.2023).

97. Положення про систему професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад: Постанова КМУ від 06 лют. 2019 р. № 106. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/106-2019-%D0%BF#n14> (дата звернення 01.05.2023).

98. Луценко О.Є. Правове регулювання професійного розвитку державних службовців. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2023. Вип. 75. Ч.3 С. 41-46.

99. Аліманова А.О. Підвищення рівня професійної компетентності працівників апарату суду. *Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна*. 2016. Вип. 22. С. 202-205.

100. Статут Національної школи суддів України: Рішення ВККС України від 14 грудн. 2016 р. № 189/зп-16. URL:[http://nsj.gov.ua/files/1484914730Статут%20\(нова%20редакція\)%202016.pdf](http://nsj.gov.ua/files/1484914730Статут%20(нова%20редакція)%202016.pdf) (дата звернення 01.05.2023).

101. Кашпур О.В. Сутність та значення захисту державних службовців від незаконного звільнення. *Юридична наука*. 2019. № 11(101). Т. 2. С. 336-343.

102. Постанова Касаційного адміністративного суду у складі Верховного Суду від 09.11.2022 у справі № 380/25524/21. *Єдиний державний реєстр судових рішень*. веб-сайт. URL:<https://reyestr.court.gov.ua/Review/107218114> (дата звернення 01.05.2023).

103. Постанова Касаційного адміністративного суду у складі Верховного Суду від 27.10.2021 у справі № 640/31884/20. *Єдиний державний реєстр судових рішень*. веб-сайт. URL:<https://reyestr.court.gov.ua/Review/100653627> (дата звернення 01.05.2023).

104. Єрмак О.О. Обов'язки як елемент адміністративно-правового статусу державних службовців правоохоронних органів. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2020. № 5. С. 282-284.

105. Луценко О.Є. Службові та посадові обов'язки державних службовців: щодо розмежування понять. *Держава і право. Юридичні і політичні науки*. 2013. Вип. 61. С. 232-240.

106. Ляхович О.І. Обов'язки державного службовця, спрямованих на реалізацію управлінських функцій державного органу. *Вісник Національної академії прокуратури України*. 2009. № 3. С. 72-77.

107. Загальні правила етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування : Наказ НАДС від 05 серпн. 2016 р. № 158, в редакції НАДС від 28 квітн. 2021 р. № 72-21. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1203-16#Text> (дата звернення 01.05.2023).

108. Стрекалов А.Є. Обмеження основних прав та свобод людини і громадянина як інститут конституційного права України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.02 «Конституційне право; муніципальне право». Харків, 2010. 20 с.

109. Іншин М.І. Обмеження як елемент правового статусу державних службовців органів внутрішніх справ. *Право і безпека*. 2004. № 3. С. 72-77.

110. Левада О.В. Правові обмеження як засоби попередження зловживання правом (теоретико – правовий аспект). *Вісник Національної академії правових наук України*. 2017. № 1(88). С. 192-198.

111. Про внесення змін до Бюджетного кодексу України: Закон України від 15 грудн. 2020 р. № 1081-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1081-20#n343> (дата звернення 01.05.2023).

112. Кізілов Ю. Ю. Зарубіжний досвід проходження державної служби та можливості його використання в Україні в умовах адміністративної реформи. *Аспекти публічного управління*. 2016. № 6-7. С. 57-65.

113. Чиновник – це надовго. *Закон і бізнес*. 2011. № 42 (15.10-21.10.2011). С. 10.

114. Висновок комітету з питань організації державної влади, місцевого самоврядування, регіонального розвитку та містобудування до проекту Закону України «Про внесення змін до Закону України «Про державну службу» щодо зняття вікових обмежень для роботи на державній

службі» від 02.12.2020 (реєстр. № 4096 від 20.10.2020, доопрацьований). URL:http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_2?pf3516=4096&skl=10_ (дата звернення 01.05.2023).

115. Бурдейна О. Правове регулювання обмежень перебування на державній службі в органах судової влади за віковим критерієм. *Модернізація професійної підготовки державних службовців в умовах глобальних викликів та сучасних змін в суспільстві* : зб. тез міжнар. круглого столу, Україна–Литовська Республіка, 08 лип. 2021 р., м. Київ / редкол. : Ольга Андрєєва, Ірина Криворучко, Наталія Ларіна ; за заг. ред. Лариси Комахи. Київ : Навч.-наук. ін-т публ. упр. та держ. служби Київ. нац. ун-ту імені Тараса Шевченка, 2021. С.59-60.

116. Свірін М.Г. Обмеження політичної активності державних службовців в новому законі про державну службу: спроба критичного аналізу. *Тези доповідей Всеукраїнського форуму вчених – адміністративістів «Актуальні питання реалізації нового Закону України «Про державну службу»»*. Запоріжжя. 21 квітн. 2016. С. 165-168.

117. Про запобігання корупції: Закон України від 14 жовтн. 2014 р. №1700-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18#n310> (дата звернення 01.05.2023).

118. Лебедева Т.О. Антикорупційні обмеження державних службовців: поняття та зміст. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Сер.: Юриспруденція*. 2018. № 35. Т.1. С. 115-118.

119. Панфілов О.Є. Адміністративна відповідальність за корупційні правопорушення в Україні: автореф. ... канд. юрид. наук. Одеса, 2013. 24 с.

120. Кримінальний кодекс України від 05 квітн. 2001 р. № 2341-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14#n58> (дата звернення 01.05.2023).

121. Дослідження корупції: теоретичні та концептуальні засади. Київ: ДУХ І ЛІТЕРА, 2021, 664 с.

122. Корчак Н.М., Пархоменко – Куцевіл О.І. Добросесність державного службовця: етичний та юридичний виміри. *Юридичний вісник*. 2021. № 2(59). С. 78-84.

123. Демченко О.В., Абакумов А.С. Деякі питання застосування антикорупційних положень у трудовій діяльності державних службовців. *Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна*. 2016. Вип. 22. С. 100-103.

124. Шимон О.М. Обмеження для державних службовців після припинення діяльності, пов'язаної з виконанням функцій держави, місцевого самоврядування. *Приватне та публічне право*. 2018. № 3. С. 59-62.

125. Державна служба: навч. посіб./за заг. ред. С.М. Серьогіна. Київ: Сік груп Україна, 2012, 526 с.

126. Невмержицький Є. Деякі проблеми реформування державної служби в Україні. *Вісник Академії прокуратури України*. 2006. № 1. С. 38-40.

127. Іншин М. Підходи до розуміння відповідальності державних службовців. *Публічне право*. 2012. № 1(5). С. 161-168.

128. Кібець В.О. Адміністративно-правовий статус ДСА України в сучасних умовах: дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07/ Сумський держ. універс., Суми, 2016. 190 с.

129. Губанов О.О. Юридична відповідальність публічних службовців: порівняльно-правове дослідження: дис. ... доктор. юрид. наук: 12.00.07/ Запорізький націон. універс., Запоріжжя, 2020. 452 с.

130. Кулик Д.О. Поняття та ознаки юридичної відповідальності державних службовців. *Митна справа*. 2014. № 5(95). Ч. 2 Кн.2. С. 74-79.

131. Скоріков В. Види відповідальності державних службовців. *Державне управління та місцеве самоврядування*. 2017. Вип. № 1(32). С. 145-151.

132. Солонар А.В. Особливості юридичної відповідальності державного реєстратора юридичних осіб та фізичних осіб підприємців.

Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Юридичні науки». 2014. Т.2. Вип.3. С. 245-249.

133. Любимов О.К. Юридична відповідальність як елемент правового статусу державного службовця. *Право і суспільство*. 2018. №.2 Ч.2. С. 17-22.

134. Шломін О.Ю. Психологічні особливості професіогенезу працівників підрозділів превентивної діяльності Національної поліції України: дис. ... канд. психол. наук : 19.00.06/ Харк. нац.універс.внутр.справ, Харків, 2020. 239 с.

135. Зарічанський О. А., Сокурєнко В. В., Євдокімова О. О. Професійна відповідальність та совісність державних службовців на різних етапах професійного становлення. *Інсайт: психологічні виміри суспільства*. 2023. № 9. С. 191–209.

136. Литвин О.В. Проблеми професійної відповідальності державних службовців, як елементу юридичної відповідальності. *Університетські наукові записки*. 2010. № 3(35). С. 122-126.

137. Бойко М. Дисциплінарна відповідальність за новим законом про державну службу. *Кадровик. UA*: веб-сайт. URL: <http://www.kadrovik.ua/novyny/dyscyplinarna-vidpovidalnist-za-novym-zakonom-pro-derzhavnu-sluzhbu> (дата звернення 01.05.2023).

138. Бородін І. Дисциплінарна відповідальність та дисциплінарне провадження. *Право України*. 2006. № 12. С. 14-16.

139. Бурдейна О. Щодо підстав відповідальності судового розпорядника як державного службовця органу судової влади. *Шевченківська весна – 2023: публічне управління та державна служба* : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. студентів, аспірантів та молодих вчених (Київ, 29 берез. 2023 р.) / за заг. ред. Л. Г. Комахи. Київ : ННІ ПУДС КНУ, 2023. С.110-111.

140. Дубас Т.В. Поняття і сутність звільнення працівників. *Часопис Київського університету права*. 2015. № 2. С. 200-203.

141. Куцевич А.А. Сучасний стан правового регулювання порядку звільнення державних службовців: позитивні та негативні аспекти. *Соціальне право*. 2019. № 3. С. 118-124.

142. Бурдейна О. Висловлення недовіри керівнику апарату суду як підстава припинення державної служби. *Запорізькі правові читання: матеріали Щорічної міжнародної науково-практичної конференції, м. Запоріжжя, 19–20 травня 2020 року / за заг. ред. Т.О. Коломоєць*. Запоріжжя: ЗНУ, 2020. С.280-282.

143. Плетньова А.Є. Дисциплінарна відповідальність державних службовців: актуальні питання сьогодення. *Вісник Запорізького національного університету*. 2016. № 2. С. 56-60.

144. Янюк Н.В. Дисциплінарна відповідальність державних службовців за Законом України «Про державну службу» (2015): правовий аналіз. *Вісник Львівського університету. Серія юридична*. 2016. Вип.62. С. 138-147.

145. Литвин І.І. Проблема визначення поняття «Дисциплінарне правопорушення(проступок) державних службовців». *Держава та регіони*. 2014. № 4. С. 108-113.

146. Сердюк В.В. Актуальні питання діяльності апаратів вищих спеціалізованих судів у контексті судової реформи. *Часопис цивільного і кримінального судочинства*. 2011. № 1. С. 27-37.

147. Шпенова П.Ю. Завдання керівника апарату суду в організаційному забезпеченні судової діяльності. *Бюлетень Міністерства юстиції України*. 2015. № 9. С. 63-68.

148. Бурдейна О. Проблематика питання щодо звільнення з державної служби керівника апарату суду. *Публічне право*. 2021. № 2. С. 50 – 60.

149. Акімов О.О. Професійна діяльність державних службовців в умовах євроінтеграції України: питання формування психологічної готовності: монографія. Київ: Центр учбової літератури, 2014. 176 с.

150. Губська О. Зарубіжний досвід правового регулювання працевлаштування та проходження публічної служби, рекомендації для України. *Судово-юридична газета*: веб-сайт. URL: <https://sud.ua/ru/news/blog/121367-zarubizhniy-dosvid-pravovogo-regulyuvannya-pratsevlashtuvannya-ta-prokhozheniya-publichnoyi-sluzhbi-rekomendatsiyi-dlya-ukrayini> (дата звернення: 19.06.2023).

151. Організація державної служби України: теорія та практика: Навчальний посібник / За заг. ред. М.О. Багмета, М.С. Іванова, В.С. Фуртатова. Миколаїв: Вид-во МДГУ ім. Петра Могили, 2007. 244 с.

152. Світові моделі державного управління: досвід для України у 2 ч. / за заг. ред. Ю. В. Ковбасюка, С.В. Загороднюка, П.І.Крайніка, Х.М.Дейнеги. – 2-ге вид. Київ: НАДУ, 2015. Ч. 1. 612 с.

153. Федець, А. Ліпенцев А. Сучасні моделі державної служби. *Актуальні проблеми державного управління* : зб. наук. пр. Одеса : ОРІДУ НАДУ. 2005. № 2. С. 235–253.

154. Bodiguel Jean-Luc. Non-career civil servants in France. *International Review of Administrative Sciences*. 1999. № 65(1). 55-70 p. URL: <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0020852399651005> (дата звернення: 19.06.2023)

155. Code général de la fonction publique. URL : https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000044416551/2022-03-01/ (дата звернення: 19.06.2023).

156. Головачова А. Зарубіжний досвід правового регулювання оплати праці державних службовців. *Підприємництво, господарство і право*. 2017. № 9. С. 82-84.

157. Апанаскович Л.В. Перспективні напрями запровадження в Україні зарубіжного досвіду захисту трудових прав державних службовців. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2021. Вип. 3. С. 45-49.

158. Неділько А.І., Лазебна Л.О. Зарубіжний досвід здійснення публічної служби. *Право та державне управління*. 2018. № 1(30). Т.2. URL :

<http://www.pdu-journal.kpu.zp.ua/index.php/archiv?id=44> (дата звернення: 19.06.2023).

159. Чеченко К.О. Добросесність як принцип державної служби України та зарубіжних країн: компаративно – правовий аналіз морально-етичної цінності (на прикладі Французької Республіки та Королівства Нідерландів). *Юридичний науковий електронний журнал*. 2022. № 5. URL : http://lsej.org.ua/5_2022/162.pdf (дата звернення: 19.06.2023).

160. Неселевська А.А. Зарубіжний досвід правового регулювання дисциплінарної відповідальності державних службовців та напрями його імплементації в Україні. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: юридичні науки*. 2018. Том 29 (68). №. 3. С. 68-72.

161. Lietuvos respublikos Valstybes Taarnybos 1999 m. liepos 8 d. Nr. VIII-1316. URL: <https://eseimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/cad5a783834211e89188e16a6495e98c> (дата звернення: 19.06.2023).

162. Remigijus Civinskas. Can a senior civil servant adapt to managing by contract? Reform and civil servants preferences in Lithuanian government. *BALTIC JOURNAL OF LAW & POLITICS*. 2011. VOLUME 4, NUMBER 2. 155-186 p. URL: <https://sciendo.com/article/10.2478/v10076-011-0016-1> (дата звернення: 19.06.2023).

163. Ustawy «O służbie cywilnej» z dnia 21 listopada 2008 r. URL: <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20220001691> (дата звернення: 19.06.2023)

164. Державна служба в країнах ЄС. Інформаційна довідка, підготовлена Європейським інформаційно – дослідницьким центром на запит народного депутата України. *Інформаційно-дослідницький центр Верховної Ради України: веб-сайт.* URL: <https://euinfocenter.rada.gov.ua/documents/Request/72654.html?search=%D0%B4%D0%B5%D1%80%D0%B6%D0%B0%D0%B2%D0%BD%D0%B0%20%D1%81%D0%BB%D1%83%D0%B6%D0%B1%D0%B0%20%D0%B2%20%D0%BA>

[%D1%80%D0%B0%D1%97%D0%BD%D0%B0%D1%85%20%D1%94%D1%81](#)
1(дата звернення: 19.06.2023)

165. Права та обов'язки державних службовців / Міжнародна практика. *Центр адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу*: веб-сайт. URL:<https://drive.google.com/file/d/1Rla5drLM8UUx9c3oDniGBQP4jLEJl7R4/view> (дата звернення: 19.06.2023)

166. Гуменюк Т.І. Зарубіжний досвід організації та функціонування державної служби. *Науково - інформаційний вісник Івано-Франківського університету права імені Короля Данила Галицького*. 2015. № 8(21) С. 43-51.

167. Коротких А.Ю. Досвід врегулювання юридичної відповідальності державних службовців за трудовим законодавством Іспанії. *Фінанси і право*. 2015. № 4 С. 119-122.

168. Ley articulada de Funcionarios Civiles del Estado. URL: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1964-2140> (дата звернення: 19.06.2023).

169. Про службу державних службовців у адміністративних установах і про винагороду державних службовців та інших працівників адміністративних установ : Закон Чехії. *Публічна служба*. Зарубіжний досвід та пропозиції для України / за заг. ред. В.П. Тимощука, А.М. Школика. Київ: Конус-Ю, 2007. 735 с.

170. Marek Rybář, Milan Podmaník. The Politics of Appointment of Top Civil Servants: Career Backgrounds and Civil Service Politicization in the Czech Republic. *The NISPAcee Journal of Public Administration and Policy*, Vol. XIII, No. 2, Winter 2020/2021. 75-92 p. URL:

uEIDx96~Y3SrnUewC1rMxf~SqhP~PmCTTudC699z8O9UYg1UKb-
sdKXbQ8YaHOyyloAMKaNVRJJjHMzXi1bM~Mdzv7RlzkFoeTGRhOBUC4W1
pWSezYzX0edkZIKSGUbXKzCrXfl9aLNig2QhYmuOUYtSfwgXCz6SP5UQlllc
7EUoaFnT2gleZkPMSJCYgmEmfDxdr-
gn8jwZSq~eypb9P3KUzZEm7CuM5OIiL5kQ3qUd6cxo4aqPA7drIhQ5u8ta~Hcx
eFKbFCZfedlPAHAOGNJuJU6Y8hZdEwHUv6ZAPeF2Xyb3k-8WUQ__&Key-
Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA (дата звернення: 19.06.2023)

171. Небеська М.С. Правовий статус державних службовців у Федеративній Республіці Німеччині: досвід для України. *Південноукраїнський правничий часопис*. 2015. № 1. С. 79-81.

172. Агентаєва В.В. Особливості правового статусу державних службовців у Федеративній Республіці Німеччині. *Вісник Запорізького національного університету*. 2012. № 3. С. 155-160.

173. Bundesbeamtengesetz. URL: https://www.gesetze-im-internet.de/bbg_2009/BBG.pdf (дата звернення: 19.06.2023).

174. Ciarán Lyng. A Comparison of Public Service Pay Rates in Germany and Ireland. URL: <http://www.impact.ie/wp-content/uploads/2012/11/Public-Service-in-Germany1.pdf> (дата звернення: 19.06.2023).

175. Лопушинський І.П. Публічна служба Німеччини: досвід для України. *Публічне управління: теорія та практика*. 2011. № 4 (8). С. 48–54.

176. Шаповалова К.Г. Позитивний досвід Німеччини щодо правового регулювання соціального захисту державних службовців в сучасних умовах інформаційних комунікацій. *Науковий вісник Ужгородського Національного університету. Серія: Право*. 2022. Вип. 72. Ч.2. С. 262-267.

177. Heinrich Amadeus Wolff. The civil service in Germany Annual Report. - 2011 – (May 2011). URL: http://www.ius-publicum.com/repository/uploads/21_04_2011_15_21_Wolff.pdf (дата звернення: 19.06.2023).

178. Loi № 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat. *Journal officiel de la République Française*. 1984. С. 8742 –8747.

179. Decret № 92-415 du 30 avril 1992 portant creation de corps de fonctionnaires de categories C et D des service judiciaires. *Journal officiel de la République Française*. 1992. С. 6077.

180. Малихіна А.О. Зарубіжний досвід організації та правового забезпечення роботи апарату суду. *Юрист України*. 2014. № 2 (27). С. 18-24.

181. Пітер Г. Соломон мл. Судове адміністрування і якість правосуддя. *Судова апеляція*. 2009. № 3 (16). С. 73-83.

182. Бринцев В.Д. Судове управління на регіональному рівні. *Вісник Верховного Суду України*. 2001. № 5. С. 27-29.

183. Керівник апарату суду: вступ до професії : посіб. З теми «Управління судом» / кол. Авторів: Л.М. Москвич, І.В. Назаров, І.М. Осика, О.В. Сердюк [та ін.]. Київ, 2013. Кн. 1. 142 с.

184. Чумак Н. Досконалість судового адміністратора – компетенції та ролі. *Вісник інституту судового менеджменту*. 2019. Вип. № 7. С. 3

185. Бурдейна О. Щодо питання судового адміністрування в США: досвід для державної служби України. *Юридичні науки: проблеми та перспективи* : матеріали міжнародної науково-практичної конференції, м. Запоріжжя, 24–25 лютого 2023 р. Львів – Торунь : Liha-Pres, 2023. С.98-100.

186. Бурдейна О. Погляд на правовий статус державного службовця органів судової влади крізь призму європейського законодавства. *Актуальні проблеми держави і права*. 2023. № 97. С. 22 – 27.

187. Про судоустрій України: Закон України від 05 січн. 1981 р. № 2022-Х. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2022-10#o66> (дата звернення 19.06.2023).

188. Про судоустрій України: Закон України від 07 лют. 2002 р. № 3018-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3018-14#Text> (дата звернення 19.06.2023).

189. Про судоустрій і статус суддів: Закон України від 07 лип. 2010 р. № 2453-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2453-17#n5076> (дата звернення 19.06.2023).

190. Мащук В.Ю. Вдосконалення адміністративно-правового забезпечення діяльності апаратів судів загальної юрисдикції. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Юриспруденція*. 2014. № 8. С. 100-102.

191. Бабчук А.Д. Адміністративно – правове регулювання статусу державних службовців судових органів України. *Південноукраїнський правничий часопис*. 2020. № 1. С. 3-8.

192. Юрченко Ю. Адміністративно-правове регулювання у сфері судочинства. *Правознавство*. Випускний курс. Київ : Університет «Україна», 2013. 296 с.

193. Про затвердження Положення про помічника судді: Рішення РСУвід 18 травн. 2018 р. № 21. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/vr021414-18#Text> (дата звернення 19.06.2023).

194. Про затвердження критеріїв визначення переліку посад працівників державних органів, які виконують функції з обслуговування: Постанова КМУ від 06 квітн. 2016 р. № 271. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/271-2016-%D0%BF#Text> (дата звернення 19.06.2023).

195. Про Конституційний Суд України: Закон України від 13 липн. 2017 р. № 2136-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-19#n296> (дата звернення 19.06.2023).

196. Про затвердження Положення про Секретаріат Конституційного Суду України: Постанова Конституційного Суду України від 11 квітн. 2019 р. № 13-п/2019. URL: <https://ccu.gov.ua/docs/179> (дата звернення 19.06.2023).

197. Про затвердження Положення про Апарат Верховної Ради України: Розпорядження Голови Верховної Ради України від 25 серпн. 2011

р. № 769. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/769/11-%D1%80%D0%B3> (дата звернення 19.06.2023).

198. Про затвердження Положення про Секретаріат КМУ: Постанова КМУ від 12 серпн. 2009 р. № 850. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/850-2009-%D0%BF#Text> (дата звернення 19.06.2023).

199. Результати запиту «секретаріат». *Академічний тлумачний словник*: веб-сайт. URL: <http://sum.in.ua/s/sekretariat> (дата звернення 19.06.2023).

200. Результати запиту «апарат». *Академічний тлумачний словник* : веб-сайт. URL: <http://sum.in.ua/s/aparat> (дата звернення 19.06.2023).

201. Про затвердження Положення про апарат Верховного Суду, структури і штатного розпису апарату Верховного Суду: Постанова Пленуму Верховного Суду від 30 листоп. 2017 р. № 6. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0006780-17#n12> (дата звернення 19.06.2023).

202. Щодо необхідності розроблення посадових інструкцій державних службовців судів відповідно до Порядку розроблення посадових інструкцій державних службовців категорій "Б" та "В", затвердженого наказом НАДС від 11 вересня 2019 року № 172-19, зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 30 вересня 2019 року за № 1077/34048: Роз'яснення Національного агентства з питань державної служби від 22 лип. 2020 р. № № 102-р/з. URL: <https://nads.gov.ua/npas/shchodo-neobhidnosti-rozroblennya-posadovih-instrukcij-derzhavnih-sluzhbovciv-sudiv-vidpovidno-do-poryadku-rozroblennya-posadovih-instrukcij-derzhavnih-sluzhbovciv-kategorij-b-ta-v-zatverdzhhe> (дата звернення 19.06.2023).

203. Пчелін В.Б. Правові засади діяльності секретаря судового засідання в адміністративному судочинстві України. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2016. № 4. С. 143–146.

204. На посади секретарів судового засідання пропонують призначати працівників без вищої юридичної освіти. *Судово-юридична газета* : веб-сайт. URL: <https://sud.ua/uk/news/publication/253249-na-dolzhnosti-sekretarey-sudebnogo-zasedaniya-predlagayut-naznachat-rabotnikov-bez-vysshego-yuridicheskogo-obrazovaniya> (дата звернення 19.06.2023).

205. З представниками судової гілки влади обговорено питання реформи системи оплати праці держслужбовців. *Національне агентство України з питань державної служби* : веб-сайт URL: <https://nads.gov.ua/news/z-predstavnykamy-sudovoi-hilky-vlady-obhovoreno-pytannia-reformy-systemy-oplaty-pratsi-derzhsluzhbovtsiv> (дата звернення 19.06.2023).

206. Галівець І.В. Роль апарату в організації роботи суду. *Вісник господарського судочинства*. 2013. № 3. С. 54-58.

207. Бондаренко Л.І. Удосконалення системи мотивації праці державних службовці. *Інвестиції: практика та досвід*. 2021. № 23. С. 98-104.

208. Про заходи щодо реформування державної служби в Україні та забезпечення захисту конституційних прав державних службовців: Указ Президента України від 20 вересн. 2007 р. № 900/2007. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/900/2007#Text> (дата звернення 19.06.2023).

209. Про Концепцію розвитку законодавства про державну службу в Україні: Указ Президента України від 20 лют. 2006 р. № 140/2006. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/140/2006#Text> (дата звернення 19.06.2023).

210. Деякі питання реформування державного управління України: Розпорядження КМУ від 24 червн. 2016 р. № 474-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/474-2016-%D1%80#n9> (дата звернення 19.06.2023).

211. Деякі питання реформування державного управління України: Розпорядження КМУ від 21 липн. 2021 р. № 831-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/831-2021-%D1%80#Text> (дата звернення 19.06.2023).

212. Проект Закону про внесення змін до Закону України "Про судоустрій і статус суддів" щодо врегулювання питання оплати праці працівників судів (реєстр. № 6311 від 16.11.2021). URL: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/Card/28288> (дата звернення 19.06.2023).

213. Про затвердження Каталогу типових посад державної служби і критеріїв віднесення до таких посад: наказ НАДС від 18 грудн. 2020 р. № 246-20. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0246859-20/ed20210112#Text> (дата звернення 19.06.2023).

214. Підкуркова І.В. Дослідження якості роботи суду з використанням методу карток громадянського звітування як ефективний засіб оцінки та моніторингу судової діяльності. *Вісник Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого»*. 2016. № 3(30). С. 176-184.

215. Огай М. Ю. Розробка підходів до побудови узагальнюючих показників при оцінюванні якості роботи суду. *Статистика України*. 2011. № 1. С. 51–56.

216. Рішення РСУ від 2 квіт. 2015 р. № 28. *Судова влада України* : веб-сайт. URL: <https://rsu.court.gov.ua/rsu/rishennya/risksjdfh/> (дата звернення 19.06.2023).

217. Система оцінювання роботи суду: стандарти, критерії, показники та методи : розроб. та рек. робочою групою з розробки системи оцінювання якості роботи суду ; затв. Радою суддів України. Київ, 2015. 56 с. URL: <http://court.gov.ua/userfiles/sors15.pdf>. (дата звернення 19.06.2023).

218. Москвич Л. М. Критерії оцінювання ефективності судової системи. *Вісник Верховного Суду України*. 2010. № 10 (122). С. 30–35.

219. Про затвердження Типового положення про збори суддів судів загальної юрисдикції: Рішення РСУ від 04 червн. 2015 р. № 45. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0045414-15#n15> (дата звернення 19.06.2023).

220. Про Стратегію розвитку системи правосуддя та конституційного судочинства на 2021-2023 роки: указ Президента України від 11 червн. 2021 р. № 231/2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/231/2021#Text> (дата звернення 19.06.2023).

221. Пипяк М. І. Адміністративний суд у системі органів державної влади : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Львів, 2016. 191 с.

ДОДАТКИ

ДОДАТОК А

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Наукові праці, в яких опубліковано основні результати дисертації:

1. Бурдейна О. Проблематика питання щодо звільнення з державної служби керівника апарату суду. *Публічне право*. 2021. № 2. С. 50 – 60.
2. Бурдейна О. Удосконалення адміністративно-правового регулювання статусу державних службовців органів судової влади України. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2022. № 8. С. 252 – 255.
3. Бурдейна О. Проблемні питання прийняття на державну службу в органи судової влади України в умовах воєнного стану. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2023. № 2. С. 306 – 310.
4. Бурдейна О. Погляд на правовий статус державного службовця органів судової влади крізь призму європейського законодавства. *Актуальні проблеми держави і права*. 2023. № 97. С. 22 – 27.

Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

5. Бурдейна О. Висловлення недовіри керівнику апарату суду як підстава припинення державної служби. *Запорізькі правові читання: матеріали Щорічної міжнародної науково-практичної конференції, м. Запоріжжя, 19–20 травня 2020 року / за заг. ред. Т.О. Коломoeць*. Запоріжжя: ЗНУ, 2020. 428 с.
6. Бурдейна О. Характеристика окремих передумов набуття статусу державного службовця в органах судової влади. *Україна 2030: публічне управління для сталого розвитку* : матеріали щоріч. міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 2020 р.) : у 3 т. / за заг. ред. А. П. Савкова, М. М. Білинської, О. М. Петроє. Київ : НАДУ, 2020. Т. 3. 284 с.
7. Бурдейна О. Правове регулювання обмежень перебування на державній службі в органах судової влади за віковим критерієм. *Модернізація*

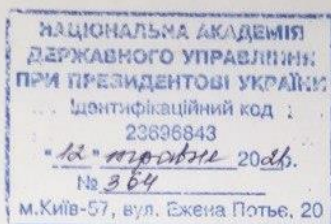
професійної підготовки державних службовців в умовах глобальних викликів та сучасних змін в суспільстві : зб. тез міжнар. круглого столу, Україна–Литовська Республіка, 08 лип. 2021 р., м. Київ / редкол. : Ольга Андрєєва, Ірина Криворучко, Наталія Ларіна ; за заг. ред. Лариси Комахи. Київ : Навч.-наук. ін-т публ. упр. та держ. служби Київ. нац. ун-ту імені Тараса Шевченка, 2021. 176 с.

8. Бурдейна О. До питання кодифікації законодавства про державну службу в аспекті правового регулювання державної служби в судових органах. *Інновації в науці: нові підходи та актуальні дослідження*. Матеріали науково – практичної конференції. (м.Ужгород, 23-24 вересня 2022 р.). Одеса: Видавництво «Молодий вчений», 2022. 116 с.

9. Бурдейна О. До питання реалізації права вступу на державну службу в судових органах в умовах воєнного стану. *Гарантії та забезпечення прав людини в Україні: становлення, розвиток та перспективи*: зб. тез допов. та повідомл. за матер. круглого столу, присв. Міжнародн. дню прав люд. 04 грудн. 2022 р., Харків: НЮУ ім. Я. Мудрого, 2022. 146 с.

10. Бурдейна О. Щодо питання судового адміністрування в США: досвід для державної служби України. *Юридичні науки: проблеми та перспективи* : матеріали міжнародної науково-практичної конференції, м. Запоріжжя, 24–25 лютого 2023 р. Львів-Торунь : Liha-Press, 2023. 300 с.

11. Бурдейна О. Щодо підстав відповідальності судового розпорядника як державного службовця органу судової влади. *Шевченківська весна – 2023: публічне управління та державна служба* : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. студентів, аспірантів та молодих вчених (Київ, 29 берез. 2023 р.) / за заг. ред. Л. Г. Комахи. Київ : ННІ ПУДС КНУ, 2023. 340 с.



ДОВІДКА

про участь у науково-дослідних роботах

Видана БУРДЕЙНІ Ользі Василівні з підтвердженням про те, що вона дійсно брала участь у виконанні науково-дослідної роботи за комплексним науковим проектом “Державне управління та місцеве самоврядування” Національної академії державного управління при Президентіві України (державний реєстраційний номер 0199U002827), а саме:

– у 2020 та 2021 роках – виконавець на громадських засадах (накази: від 25 листопада 2020 року № 810-ос “Про залучення до виконання науково-дослідних робіт”; від 15 березня 2021 року № 182-ос “Про залучення до виконання науково-дослідних робіт”) науково-дослідної роботи “Удосконалення організаційного та правового механізмів взаємовідносин органів місцевого самоврядування з підприємствами, установами, організаціями”, державний реєстраційний номер 0119U101448.

Керівник науково-дослідної роботи,
д.ю.н., професор

Василь БОРДЕНЮК

Т.в.о. директора Інституту
експертно-аналітичних
та наукових досліджень
к.держ.упр., доцент

Наталія КЛИМЕНКО

Підпис *Клименко*
засвідчую
"12" 01 2021

