

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

На правах рукопису

ЧЕРНОТА СЕРГІЙ ВАСИЛЬОВИЧ

УДК 349.22:331.108.6

**ДИСЦИПЛІНА ПРАЦІ СУДДІВ ТА ПРАВОВІ ЗАСОБИ ЇЇ
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

Спеціальність 12.00.05 – трудове право;
право соціального забезпечення

Дисертація на здобуття наукового ступеня
кандидата юридичних наук

Науковий керівник –
Андрій Василь Михайлович
доктор юридичних наук, професор

Київ – 2014

ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ.....	3
ВСТУП.....	4
РОЗДІЛ 1 ЗАГАЛЬНОТЕОРЕТИЧНА ХАРАКТЕРИСТИКА ДИСЦИПЛІНИ ПРАЦІ СУДДІВ.....	13
1.1 Стандарти професійної діяльності та поведінки суддів.....	13
1.2 Поняття, сутність і значення дисципліни праці суддів.....	32
1.3 Фактори, що визначають рівень забезпечення дисципліни праці суддів.....	50
1.4 Принципи та методи забезпечення дисципліни праці суддів.....	65
Висновки до розділу 1.....	81
РОЗДІЛ 2 ПРАВОВІ ЗАСОБИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДИСЦИПЛІНИ ПРАЦІ СУДДІВ.....	87
2.1 Поняття та види засобів забезпечення дисципліни праці суддів.....	87
2.2 Вплив умов праці на ефективність норм права, спрямованих на зміцнення дисципліни праці суддів.....	103
2.3 Рівень оплати праці як засіб забезпечення дисципліни праці суддів...	120
2.4 Притягнення до дисциплінарної відповідальності суддів як засіб забезпечення їх дисципліни праці.....	139
2.5 Правові шляхи вдосконалення дисципліни праці суддів.....	154
Висновки до розділу 2.....	169
ВИСНОВКИ.....	173
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	179

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ

ВККС України – Вища кваліфікаційна комісія суддів України;

ЗМІ – засоби масової інформації;

КЗпП України – Кодекс законів про працю України;

ООН – Організація Об'єднаних Націй;

СРСР – Союз Радянських Соціалістичних Республік;

США – Сполучені Штати Америки.

ВСТУП

Актуальність теми. У кожній демократичній державі громадянин є провідним суб'єктом будь-якої сфери правовідносин, тому закономірно на уряд країни покладається відповідальний обов'язок щодо створення юридичних механізмів та забезпечення реальних можливостей реалізації прав і свобод людини й громадянина, визнаних міжнародними та національними нормативними актами. У сучасних умовах (гостра ринкова конкуренція, політична нестабільність, фінансові кризи, міжнародна інтеграція, динамічні зміни умов господарювання тощо), чи не найважливішим правом є звернення до суду за захистом і відновленням порушених прав і свобод, що обумовлює вагому роль у суспільстві незалежного апарату судової влади та її носіїв. При цьому реалії сьогодення вимагають не лише формального функціонування системи правосуддя, а й високого рівня її ефективності та довіри громадян.

Викладене свідчить про необхідність реформування багатьох аспектів суддівської діяльності, орієнтуючись на досягнення належного ступеня дисципліни праці та професіоналізму суддів, виходячи з їх особливого статусу, закріпленого Законом України «Про судоустрій і статус суддів», та суспільної значущості. Спеціальний статус судді, стандарти його професійної діяльності та поведінки регламентуються низкою нормативно-правових актів, проте вирізняється проблема їх декларативності та формальності. Саме на законодавчому рівні мають бути створені та зафіксовані дієві механізми надання реальних можливостей для результативної праці суддів і задоволення потреб громадськості в судовому захисті. Відповідно повинні бути впроваджені й ефективні засоби забезпечення дотримання дисципліни праці суддів (дисциплінарна відповідальність, оплата та умови праці, професійні стандарти, етичні норми тощо), оскільки порушення окремими суддями дисципліни праці заплямовує моральне обличчя судової влади в цілому, підриває довіру

громадськості, робить неможливим захист прав і свобод суб'єктів правовідносин, руйнує демократичний устрій у державі. Проте на сьогодні проблеми встановлення та дотримання соціальних стандартів професійної діяльності й поведінки суддів, визначення факторів забезпечення дисципліни праці суддів залишаються малодослідженими. Додаткового вивчення потребують також принципи, методи та засоби забезпечення дисципліни праці суддів.

Окремі аспекти дисципліни праці суддів і засобів її забезпечення знаходять відображення в наукових працях вітчизняних та зарубіжних правознавців у галузях теорії держави і права, адміністративного й трудового права, серед яких: В.Б. Авер'янов, Ю.С. Адушкін, С.С. Алексєєв, В.М. Андрійів, Ю.П. Битяк, В.К. Белоліпецький, В.В. Бойцова, Н.Б. Болотіна, В.С. Венедіктов, С.В. Венедіктов, Д.О. Гавриленко, В.В. Жернаков, В.Г. Ігнатов, М.І. Іншин, І.О. Картузова, М.І. Клеандров, С.І. Кожушко, Р.І. Кондратьєв, В.Л. Костюк, Л.І. Лазор, В.В. Лазор, В.М. Лебедєв, С.С. Лукаш, І.Є. Марочкін, А.Р. Мацюк, К.Ю. Мельник, Н.О. Мельничук, Т.Г. Морщакова, Г.О. Нестерова, О.Ф. Ноздрачов, О.І. Петелін, І.Л. Петрухін, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипко, С.В. Подкопаєв, С.В. Попов, В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, В.О. Процевський, В.Г. Ротань, В.М. Савицький, О.Ф. Скакун, Ю.М. Старілов, В.О. Терьохін, М.І. Хавронюк, Г.І. Чанишева, Н.М. Хуторян, І.І. Шамшина, М.Д. Шиндяпіна, В.І. Шишкін, В.І. Щербина, О.М. Ярошенко та ін. та ін. Проте відсутність у вітчизняній юридичній науці комплексного, системного підходу до вирішення проблеми дисципліни праці суддів, необхідність створення ефективних засобів її забезпечення, недостатнє представлення понятійного апарату, недосконалість українського законодавства зумовлюють актуальність та своєчасність обраної теми дисертаційного дослідження.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційна робота виконана на кафедрі трудового права та права соціального забезпечення юридичного факультету Київського

національного університету імені Тараса Шевченка згідно з темою «Доктрина права в правовій системі України: теоретичний і практичний аспекти» (№11БФ042-01), затвердженою на період з 1 січня 2011 р. по 31 грудня 2015 р.

Мета і задачі дослідження. *Метою* дисертаційного дослідження є вдосконалення теоретико-правових підходів до забезпечення дисципліни праці суддів у сучасних економічних, соціальних і політичних умовах; формування практичних пропозицій щодо вдосконалення законодавчої бази, яка регламентує питання дисциплінарної відповідальності, умов і оплати праці, професійних стандартів та етики судді, гарантій незалежності й неупередженості судової влади.

Для досягнення поставленої мети в дисертації необхідно вирішити такі основні *задачі*:

- дослідити соціальні стандарти професійної діяльності та поведінки суддів, засоби їх забезпечення та роль у підвищенні якості реалізації права на судовий захист;
- проаналізувати законодавчу базу, яка регламентує дане питання;
- узагальнити та вдосконалити теоретико-правові підходи до визначення поняття, сутності та значення дисципліни праці суддів;
- виокремити основні фактори, що визначають рівень забезпечення дисципліни праці суддів;
- охарактеризувати принципи та методи забезпечення дисципліни праці суддів;
- дослідити поняття та види засобів забезпечення дисципліни праці суддів;
- визначити вплив умов праці на ефективність норм права, спрямованих на зміцнення дисципліни праці суддів;
- охарактеризувати значення рівня оплати праці суддів;
- проаналізувати сучасні умови притягнення суддів до дисциплінарної відповідальності;

– надати пропозиції щодо вдосконалення правового регулювання та засобів забезпечення дисципліни праці суддів.

Об'єктом дослідження виступають суспільні відносини, що виникають у процесі забезпечення дисципліни праці суддів для підвищення ефективності функціонування судової влади та зміцнення довіри громадян до вітчизняного правосуддя.

Предметом дослідження є дисципліна праці суддів та правові засоби її забезпечення.

Методи дослідження. Для досягнення мети та вирішення задач дисертаційного дослідження, а також забезпечення наукової об'єктивності та обґрунтованості результатів роботи було використано комплекс загальних і спеціальних методів і прийомів наукового пізнання, застосування яких надало можливість здійснити системний аналіз забезпечення дисципліни праці суддів.

На всіх етапах дослідження були застосовані загальні методи діалектики для розкриття сутності, значення, особливостей засобів забезпечення, єдності та диференціації правового регулювання дисципліни праці суддів (розділи 1; 2). На окремих етапах було використано спеціальні методи, зокрема: логіко-семантичний – для узагальнення та вдосконалення понятійного апарату («стандарт професійної діяльності та поведінки суддів», «дисципліна праці суддів», «засоби забезпечення дисципліни праці суддів», «дисциплінарна відповідальність суддів») і виокремлення окремих складових системи стандартів професійної діяльності та етики суддів, засобів забезпечення дисципліни праці суддів, елементів оплати праці тощо (підрозділи 1.1; 2.1; 2.4). За допомогою історико-правового методу були досліджені основи правового регулювання дисципліни праці суддів (підрозділи 1.2; 2.2; 2.4).

Факторний аналіз був використаний при виділенні зовнішніх і внутрішніх факторів впливу на рівень дисципліни праці суддів і ступінь ефективності застосування засобів її забезпечення (підрозділ 1.3). Метод

кількісного й якісного аналізу використовувався для встановлення ефективності законодавчої бази, яка регламентує питання забезпечення дисципліни праці й інститут дисциплінарної відповідальності суддів (підрозділи 2.2–2.4). За допомогою методу раціональної критики ґрунтовно проаналізовано недоліки, прогалини, фрагментарність і неузгодженість чинних нормативно-правових актів у досліджуваній сфері (підрозділи 2.2–2.4).

Структурно-функціональний метод застосовувався для визначення значення дисципліни праці, стандартів професійної діяльності та поведінки, дисциплінарної відповідальності суддів у процесі створення незалежної, неупередженої, чесної та прозорої системи судової влади в Україні; для характеристики ролі законодавчої бази у підвищенні ефективності правосуддя; для класифікації стандартів професійної діяльності та етики, засобів забезпечення дисципліни праці, факторів впливу на рівень дисциплінованості та ефективності (підрозділи 1.1; 1.3; 1.4).

Формально-юридичний метод використовувався для аналізу юридичних норм законів та інших нормативно-правових актів вітчизняного та міжнародного законодавства, що регламентують дисципліну праці суддів, а також процедуру притягнення суддів до дисциплінарної відповідальності (підрозділи 1.4; 2.2; 2.4).

Порівняльно-правовий метод застосовувався для співставлення правових норм національного та міжнародного законодавства, вивчення загальних і спеціальних дисципліни праці суддів, порівняння діючих норм права у сфері регулювання дисципліни праці й дисциплінарної відповідальності суддів з нормами, що містяться в законопроектах (проекти Посадової інструкції дисциплінарного інспектора, Положення про службу дисциплінарних інспекторів, Інструкції про порядок проведення перевірки та прийняття рішень у ході дисциплінарного провадження щодо судді та ін.) (підрозділи 2.2; 2.3; 2.5).

Нормативною основою дисертаційного дослідження є Конституція

України, міжнародно-правові акти, у тому числі конвенції й рекомендації Економічної та Соціальної Ради ООН, Ради Європи, закони України, інші нормативно-правові акти Верховної Ради України, Президента України, Кабінету Міністрів України, міністерств і відомств, рішення Конституційного Суду України, Вищої кваліфікаційної комісії суддів України.

Інформаційну та емпіричну основу дослідження становлять узагальнення практичного застосування норм закону та підзаконних актів, політико-правова публіцистика, судова практика, довідкові видання, статистичні дані тощо.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що дане дисертаційне дослідження є першим у вітчизняній юридичній науці трудового права комплексним правовим дослідженням особливостей дисципліни праці суддів і правових засобів її забезпечення в сучасних умовах ринкових трансформацій, політичної нестабільності й соціального напруження в суспільстві. У результаті проведеного дослідження сформульовано ряд наукових положень і висновків:

вперше:

– запропоновано затвердити на законодавчому рівні обов'язковість (на заміну рекомендаційному характеру, що має місце на сьогодні) стандартів професійної діяльності та правил поведінки суддів, порушення яких має стати підставою дисциплінарної відповідальності, що зумовлює необхідність гармонізації вітчизняної нормативно-правової бази (п. 4 ст. 54, ст. 83 Закону України «Про судоустрій і статус суддів», положення Кодексу суддівської етики, Правила поведінки працівника суду та ін.);

– запропоновано авторське бачення системи принципів забезпечення дисципліни праці: (а) підсистема міжнародних принципів; (б) підсистема національних принципів; (в) підсистема інституціональних принципів; (г) підсистема організаційних принципів; (д) підсистема функціональних принципів; (е) підсистема особистісних принципів;

– аргументовано доцільність розробки нормативів навантаження на суддів і суди, автоматизації процесу суддівської діяльності з використанням інновацій техніки та технологій задля уникнення перенавантаження окремих суддів; надання судді помічників; передачу вирішення несудових питань іншим особам із відповідною кваліфікацією;

удосконалено:

– визначення терміна «дисципліна праці суддів» як комплексу взаємопов'язаних принципів трудових правовідносин та спеціального порядку підпорядкування суддів, який базується на положеннях як загальних, так і спеціальних нормативно-правових актів, що регламентують стандарти професійної діяльності та правила поведінки суддів з метою досягнення ефективної судової системи країни, незалежності та неупередженості, чесності та прозорості судової влади й високого рівня довіри громадськості;

– поняття «дисциплінарна відповідальність суддів», під яким слід розуміти один із засобів забезпечення дисципліни праці суддів, що полягає у застосуванні до суддів за скоєння дисциплінарного проступку заходів примусу, передбачених спеціальними правовими нормами (міжнародні та національні нормативні документи, які регулюють професійну діяльність суддів, у тому числі Закон України «Про судоустрій і статус суддів», Правила внутрішнього трудового розпорядку для суддів та працівників суду тощо), у формі особистого, організаційного чи майнового позбавлення;

– науковий підхід до розрахунку нормативів оплати праці суддів і працівників суду із узгодженням величини заробітної плати кожної групи працівників апарату суду з рівнем взятої відповідальності, обов'язків і законодавчих обмежень;

дістали подальшого розвитку:

– характеристика ознак дисципліни праці, серед яких: (а) необхідність дотримання встановленого в конкретному колективі внутрішнього розпорядку; (б) обов'язковість законодавчо встановлених вимог щодо

професійної діяльності та поведінки працюючих; (в) обмежений термін дії вимог строком трудового договору; (г) система кореспондуючих прав і обов'язків працівника й роботодавця;

– класифікація засобів забезпечення дисципліни праці суддів: (1) організаційні умови праці; (2) економічні умови праці; (3) дисциплінарна відповідальність; (4) контроль; (5) нагляд; (6) звернення громадян;

– класифікація факторів, які впливають на рівень дисципліни праці суддів, а саме: внутрішні, зовнішні, суб'єктивні та об'єктивні;

– поділ методів забезпечення дисципліни праці суддів на 1) основні: (а) самоаналіз судді (самовиховання, самоусвідомлення своєї суспільної значущості та високого статусу судді, самодисципліна); (б) переконання (роз'яснення, інформування, профілактика); (в) заохочення; (г) примус (дисциплінарна відповідальність) та 2) другорядні: (а) організаційні; (б) економічні.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що одержані в результаті дослідження висновки і пропозиції можуть бути використані:

– у науково-дослідній сфері – основні положення та висновки дисертації можуть бути основою для подальшого дослідження теоретико-правових питань дисципліни праці, дисциплінарної відповідальності, стандартів професійної діяльності та етики суддів як суб'єктів правовідносин із спеціальним статусом;

– у правотворчості – для розробки пропозицій щодо внесення змін і доповнень у Закон України «Про судоустрій і статус суддів», Кодекс суддівської етики, Правила поведінки працівника суду, проекти Посадової інструкції дисциплінарного інспектора, Положення про службу дисциплінарних інспекторів, Інструкції про порядок проведення перевірки та прийняття рішень у ході дисциплінарного провадження щодо судді та ін.;

– у правозастосовчій діяльності – використання одержаних результатів дозволить підвищити ефективність застосування

дисциплінарної відповідальності за порушення суддею дисципліни праці, забезпечення дисципліни у діяльності кваліфікаційних комісій суддів, Ради суддів України, Служби дисциплінарних інспекторів тощо;

– у навчальному процесі – положення й висновки, зроблені в дисертації, можуть бути використані при викладанні навчальних дисциплін «Трудове право України», «Організація судових та правоохоронних органів», «Організація роботи суду», «Організація судової влади», проведенні семінарських і практичних занять у вищих юридичних закладах освіти, при підготовці підручників, навчальних посібників та іншої наукової періодики, наукових конференцій та диспутів, у науково-дослідній роботі студентів.

Апробація результатів дисертації. Основні теоретичні положення, висновки та пропозиції, сформульовані в роботі, розглядалися й обговорювалися на засіданнях кафедри трудового права та права соціального забезпечення юридичного факультету Київського національного університету імені Тараса Шевченка.

Основні теоретичні напрацювання й рекомендації були оприлюднені в доповідях і повідомленнях на міжнародних науково-практичних конференціях: «Проблеми та стан дотримання захисту прав людини в Україні» (м. Львів, 21–22 червня 2013 р.); «Юридична наука: виклики і сьогодення» (м. Одеса, 2–3 серпня 2013 р.).

Публікації. Основні положення та результати дисертації викладені в семи наукових працях, серед них: чотири статті у наукових фахових виданнях України, одна – у виданні іноземної держави, а також тези двох доповідей на міжнародних науково-практичних конференціях.

РОЗДІЛ 1

ЗАГАЛЬНОТЕОРЕТИЧНА ХАРАКТЕРИСТИКА ДИСЦИПЛІНИ ПРАЦІ СУДДІВ

1.1 Стандарти професійної діяльності та поведінки суддів

Одним із фундаментальних принципів, закріплених положеннями Загальної декларації прав людини, Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, Міжнародним пактом про громадянські і політичні права та іншими міжнародними й національними нормативно-правовими актами, є забезпечення рівних можливостей щодо звернення до незалежного та компетентного суду, який функціонує на засадах справедливості та безсторонності, за захистом і відновленням порушених прав і свобод, установленням обов'язків, обґрунтуванням обвинувачень, а також неупередженості та гласності процесу розгляду кожної конкретної справи. Першочергове значення даного принципу не викликає сумнівів, оскільки без ефективно працюючої та організованої судової системи країни неможлива реальна реалізація правовідносин у жодній сфері сучасного громадянського суспільства. У свою чергу, прямим показником вдалого функціонування апарату судової влади є рівень довіри громадськості до національної судової системи, про що наголошується у схвалених Резолюцією Економічної та Соціальної Ради ООН Бангалорських принципах поведінки суддів від 27 липня 2006 р. № 2006/23: «Довіра громадськості до судової системи, до морального авторитету та чесності судової влади займає першочергове місце в сучасному демократичному суспільстві» [1].

Цілком очевидно, що досягнення високого рівня довіри громадян та їх об'єднань потребує реалізації радикальних заходів, що мають на меті знищення будь-яких проявів корупції, забезпечення високої якості,

доступності для розуміння судових рішень і своєчасності судових проваджень, підвищення поваги до суддів та, відповідно, їх професіоналізму й компетентності. При цьому в прямій залежності від рівня довіри громадськості знаходиться ступінь фактичного верховенства права, дієвості та добровільності виконання судових розпоряджень.

Не менш важливими для досягнення високого ступеня довіри є незалежність та неупередженість суду, відсутність конфлікту інтересів сторін правовідносин, законність вирішення справ за принципами справедливості, рівності та публічності. У даному контексті ключовим суб'єктом у системі судової влади виступають судді, що мають визначений законодавством особливий статус та повноваження діяти від імені держави у сфері правосуддя. Так, Законом України «Про судоустрій і статус суддів» від 17 липня 2010 р. № 2453-VI проголошені принцип єдності системи судів загальної юрисдикції та єдиний статус суддів, що передбачає рівність останніх незалежно від зайнятого місця в судовій системі [2].

Безумовно, формального проголошення незалежності суддів недостатньо, тому в Україні на сьогодні нагальною є проблема забезпечення дієвих, а не лише задекларованих гарантій незалежності суддів. Потребує негайного вирішення й питання втручання у здійснення правосуддя, неповагу до суду, перешкоджання ухваленню законних і обґрунтованих судових рішень і неприпустимого тиску на суддів з боку різних політичних сил з метою досягнення бажаного результату процесу розгляду певної справи, зокрема, шляхом акцій протесту, голодування, мітингів, пікетів тощо. Подібна ситуація є яскравим прикладом перекладання вини на суддів, що підриває, на нашу думку, не тільки авторитет і довіру до судової системи країни, а й підґрунтя демократичного суспільства.

У даному контексті саме організований державою апарат судової влади покликаний забезпечити можливість суддям безперешкодно здійснювати покладені на них повноваження, виходячи зі спеціального статусу судді та суспільної значущості його професійної діяльності, що

потребує, передусім, розробки й прийняття стандартів, підвищених вимог професійної діяльності та особливих морально-етичних правил поведінки суддів і, що є не менш важливим, забезпечення їх прозорості, доступності розуміння, однозначного тлумачення та використання. Така постановка проблеми, на нашу думку, є цілком обґрунтованою, зважаючи на високий статус судді, що зобов'язує його завжди бути еталоном, причому не тільки у судовому процесі, а й поза роботою. Таким чином, судді мають чітко усвідомлювати, якої поведінки від них потребує суспільство.

Виходячи з вищезазначеного, вважаємо важливим визначити сутність поняття «стандарт». Так, у широкому розумінні (з англ. standard – норма, зразок, мірило) – це зразок, модель чи еталон, що використовується для порівняння з іншими подібними за своїми властивостями об'єктами. Відзначимо, що згідно словника російської мови – це зразок, якому має відповідати, задовольняти що-небудь за своїми ознаками, властивостями, якостями [3, с. 143]. Проте більш широко сутність даного терміна висвітлена в українському юридичному термінологічному словнику, де зазначається, що під «стандартом» слід розуміти: 1) зразок, модель, еталон, що його приймають за вихідний для порівняння з ним інших подібних об'єктів; 2) нормативно-технічний документ, що встановлює комплекс норм, правил, вимог до об'єкта стандартизації, затверджений компетентним державним органом [4].

Варто звернути увагу й на більш вузьке трактування даного терміна, зокрема, у національних нормативних документах. Так, у відповідності до постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження Угоди про технічні бар'єри в зоні вільної торгівлі» № 783 від 31.05.2006 р. стандарт – це нормативний документ, затверджений уповноваженим органом, який містить призначені для загального й багаторазового використання правила, настанови або характеристики стосовно товарів або пов'язаних з ними процесів і методів виробництва, дотримання яких не обов'язкове [5].

Крім того, Закон України «Про стандартизацію» визначає стандарт як документ, розроблений на основі консенсусу та затверджений уповноваженим органом, що встановлює призначені для загального й багаторазового використання правила, інструкції або характеристики, які стосуються діяльності чи її результатів, включаючи продукцію, процеси або послуги, дотримання яких є обов'язковим [6]. На нашу думку, останнє визначення відображає суттєву особливість стандартів, зокрема, їх рекомендаційний (необов'язковий) характер.

Аналогічне визначення наводиться й у Методичних рекомендаціях з організації кабінетного аудиту (для юридичних осіб) від 25 листопада 2002р. за № 567, проте з акцентом на мету запровадження та використання стандартів, а саме: «Стандарт – це документ, що встановлює для загального й багаторазового застосування правила, загальні принципи або характеристики, які стосуються діяльності чи її результатів, із метою досягнення оптимального ступеня впорядкованості у певній галузі, розроблений у встановленому порядку на основі консенсусу» [7].

Слід звернути увагу й на позицію С.В. Подкопаєва з даного питання, на думку якого, «станданти є вираженням (втіленням) у сучасному суспільстві в концентрованому вигляді уявлень про місце, роль і завдання суддів, судової влади в цілому, способи і порядок вирішення завдань, що стоять перед судом. Вироблення стандартів здійснюється з урахуванням ролі суддів у суспільстві, особливостей їх соціального становища» [8, с. 12]. Наразі ми погоджуємося з автором, проте наголошуємо на значущості стандартів не просто, як «вираженні уявлень про місце, роль і завдання суддів, судової влади в цілому», а як еталону та оптимальній моделі суддівської діяльності.

Підсумовуючи сказане вище, вважаємо доцільним у рамках нашого дослідження під стандартом мати на увазі нормативний документ, розроблений на основі узгодження інтересів суб'єктів суспільних відносин і затверджений відповідним органом, у якому встановлюються для

загального й багаторазового застосування рекомендаційні правила, принципи, характеристики, вимоги та методи щодо діяльності чи її результатів, спрямованих на впорядкування та оптимізацію роботи в певній сфері.

У свою чергу, виходячи з наведеного родового поняття «стандарт», видове поняття «стандарти професійної діяльності та поведінки суддів» у вузькому розумінні пропонуємо визначити як систему нормативних документів, розроблених на основі узгодження інтересів суб'єктів правовідносин і затверджених уповноваженими органами (Верховною Радою України, Радою суддів України, міжнародними організаціями тощо), які містять сукупність правил (вимог, характеристик, етично-моральних норм, методів тощо) рекомендаційного характеру для загального й багаторазового застосування у процесі праці та відпочинку суддів із метою впорядкування та оптимізації роботи судової системи України. При цьому в широкому розумінні, на наш погляд, стандарти професійної діяльності та поведінки суддів є еталоном (зразком, моделлю), відповідно до якого останні повинні провадити свою діяльність (професійний аспект) і якому має відповідати їх поведінка (морально-етичний аспект).

Цілком закономірно, що процес запровадження даних стандартів в Україні є доволі складним і відповідальним процесом, оскільки, на нашу думку, для того, щоб вони виступали дійсно еталоном суддівської діяльності не лише формально, а й практично, розроблені правила повинні базуватися та узгоджуватися з низкою вимог (умов), визначених не лише національним законодавством, а й міжнародними правовими нормами.

Так, як уже зазначалося раніше, у відповідності до ст. 10 Загальної декларації прав людини «кожна людина, для визначення її прав і обов'язків і для встановлення обґрунтованості пред'явленого їй кримінального обвинувачення, має право, на основі повної рівності, на те, щоб її справа була розглянута прилюдно і з додержанням усіх вимог справедливості незалежним і безстороннім судом» [9]. Крім того, згідно зі ст. 14

Міжнародного пакту про громадянські і політичні права [10] та ст. 6 Конвенції про захист прав людини і основних свобод «кожний має право при визначенні його цивільних прав і обов'язків чи при розгляді будь-якого кримінального обвинувачення, пред'явленого йому, на справедливий публічний розгляд справи в розумний строк незалежним і неупередженим судом, створеним на підставі закону» [11].

Відзначимо й те, що в Основних принципах незалежності судових органів, прийнятих сьомим Конгресом ООН по запобіганню злочинності 13 грудня 1985 р., закріплено, що судові органи вирішують передані їм справи безсторонньо, на підставі фактів і відповідно до вимог закону, без будь-яких обмежень, неправомірного впливу та тиску (ст. 2). Причому згідно ст. 6 вищезазначеного документа принцип незалежності судових органів дає їм право і вимагає від них забезпечення справедливого ведення судового розгляду й дотримання прав сторін, а відповідно до ст. 8 судді повинні поводитися завжди таким чином, щоб забезпечити повагу до своєї посади й зберегти неупередженість і незалежність судових органів, а також мати високі моральні якості (ст. 10) [12]. Аналогічно й Рекомендація № R (94) 12 Комітету Міністрів Ради Європи «Незалежність, дієвість та роль суддів» від 13 жовтня 1994 р. наголошує, що судді зобов'язані «проводити справу неупереджено, спираючись на власну оцінку фактів та власне витлумачення закону; забезпечувати, щоб кожна сторона мала однакові можливості бути заслуханою» [13].

Не менш важливим міжнародним документом – підґрунтям розробки стандартів професійної діяльності та правил поведінки працівників суду – є Бангалорські принципи поведінки суддів від 19 травня 2006 р., схвалені Резолюцією Економічної та Соціальної Ради ООН 27 липня 2006 р. № 2006/23, відповідно до яких, з огляду на особливості посади судді, національним судовим органам потрібно вжити ефективні заходи для створення чи вдосконалення механізмів введення в дію наступних принципів:

1) незалежності (суддя має відстоювати та втілювати в життя принцип незалежності судових органів в його індивідуальному та колективному аспектах);

2) об'єктивності, що є необхідною умовою для належного виконання ним своїх обов'язків та проявляється не тільки у змісті винесеного рішення, а й у всіх процесуальних діях, що супроводжують його прийняття;

3) чесності та непідкупності як обов'язкових передумов належного виконання суддею своїх обов'язків;

4) дотримання етичних норм (демонстрація дотримання етичних норм є невід'ємною частиною діяльності суддів);

5) рівності (забезпечення рівного ставлення до всіх сторін судового засідання);

6) компетентності та старанності.

У той же час, необхідність розробки стандартів професійної діяльності та поведінки суддів впливає й зі ст. 1 Європейської хартії про закон «Про статус суддів» від 10 липня 1998 р., де вказано, що «метою закону про статус суддів є забезпечення компетентності, незалежності та неупередженості, на які законно розраховує кожна людина при зверненні до суду та до кожного судді за захистом своїх прав» [14].

Базуючись на розглянутих вище міжнародних нормативних актах, в Україні особливий статус суддів регламентується, передусім, Конституцією України (розділ VIII) [15] та Законом «Про судоустрій та статус суддів», що визначає правові засади організації судової влади та здійснення правосуддя в Україні з метою захисту прав, свобод та законних інтересів людини і громадянина, юридичних осіб, держави на засадах верховенства права, а також систему судів загальної юрисдикції, статус професійного судді та інші питання судоустрою і статусу суддів.

У даному контексті слушною є думка С.В. Подкопаєва, який вважає, що встановлення особливого правового становища для суддів є не самоціллю, а засобом забезпечення громадянам необхідних гарантій для

ефективного захисту своїх прав [8, с. 12]. І.Л. Петрухін також стверджує, що правосуддя закономірно виникає через наявність конфліктів у суспільстві й намагання держави захистити встановлений нею правовий режим і суспільні відносини, що мають підвищену цінність [16, с. 96]. При цьому, на переконання В.М. Лебедева, судова влада є найбільш надійним і цивілізованим способом розв'язання даних конфліктів, захисту прав і свобод громадян, інтересів громадянського суспільства і держави шляхом установа спеціального статусу суддів та особливої процесуальної процедури здійснення суддівської діяльності [17, с. 111].

Ми цілком підтримуємо наведену точку зору авторів та вважаємо доцільним взяти за основу й напрацювання інших російських учених, зокрема В.Г. Ігнатова та В.К. Белоліпецького, які, докладно досліджуючи природу професійної діяльності та поведінки державних службовців, у тому числі й судді, як ключового суб'єкта судової влади, стверджують, що суддівська праця «повністю поглинає весь життєвий, тривалий шлях людини, не залишаючи місця й часу для всякого роду улюблених занять, пристрастей, які б надмірно відволікали від «вічного» ремесла; професіонал – це образ життя, що включає в себе побут, суспільні справи, стиль і спосіб життя, почуття власної гідності» [18, с. 42, 43].

Тому цілком очевидно, що, виходячи з високого статусу, яким законодавчо наділені судді, та їх виключно значущої ролі в громадянському суспільстві та демократичній державі в процесі вирішення правових конфліктів, суддям надаються специфічні права, на них покладаються відповідні обов'язки, обмежуються їх владні повноваження, до суддів висуваються підвищені професійні вимоги та особливі морально-етичні стандарти поведінки, причому не лише під час виконання службових повноважень, а й поза залом суду.

Слід зазначити, що мінімальні стандарти професійної діяльності та поведінки носіїв судової влади, яких потрібно повсякденно дотримуватися (загальні вимоги до поведінки працівників суду, якими вони мають

керуватися під час та поза виконанням своїх службових обов'язків), містяться в Загальних правилах поведінки державного службовця, затверджених Наказом Головного управління державної служби України від 4 серпня 2010 р. № 214 [19] та Кодексі суддівської етики, затвердженому XI з'їздом суддів України 22 лютого 2013 р. [20]. Доречно зазначити, що напрацювання Державної судової адміністрації України з розробки наведених вище Правил поведінки працівника суду були підтримані багатьма міжнародними експертами в рамках Проекту Агентства США з міжнародного розвитку (USAID) «Україна: верховенство права» та публічно представлені на Міжнародній конференції «Запровадження правил поведінки працівника апарату суду» у м. Києві 5-6 лютого 2008 р.

На нашу думку, такий радикальний крок Державної судової адміністрації України, як розробка та запровадження окремих правил поведінки суддів поряд з уже існуючими стандартами поведінки державних службовців (у т.ч. і суддів), є достатньо обґрунтованим, виходячи з особливостей професії судді та безпосередньо роботи в судових установах (незалежність, відкритість та виняткова публічність праці судів тощо). Тому закономірно, що метою даних правил є встановлення стандартів моральної цілісності та відповідної поведінки працівників суду, які ґрунтуються на дотриманні особистої, професійної та організаційної етики задля підтримання авторитету, незалежності й ефективності судової влади, підвищення довіри громадськості до суду [19, с. 10].

Як бачимо, правила охоплюють професійну, організаційну й особисту (морально-етичну) сторони суддівської праці.

Охарактеризуємо, передусім, основні стандарти професійної діяльності суддів. Так, згідно положень третього розділу Правил поведінки працівника суду до них належать: (а) законність, (б) професіоналізм, (в) відповідальність перед суспільством, (г) зовнішній вигляд, (ґ) культура спілкування, (д) конфіденційність спілкування, (е) конфіденційність інформації, (є) розуміння та допомога, (ж) послідовність, (з) запобігання

конфлікту інтересів, (и) несумісні зовнішні інтереси, (і) поведінка працівника суду [19, с. 20-35].

Зупинимося детальніше на кожному з наведених стандартів. Так, стандарт законності передбачає, що, як і будь-який державний службовець, у своїй службовій діяльності та поза службою кожен суддя зобов'язаний дотримуватися Конституції України та законів («Про судоустрій і статус суддів», «Про державну службу» [21], «Про засади запобігання і протидії корупції» [22] та ін.), бути обізнаним з усіма вимогами, правилами та процедурами щодо своїх професійних обов'язків та неухильно їх виконувати, а також постійно проводити моніторинг змін у законодавчій базі. Крім того, судді мають діяти лише на підставі та в межах повноважень, передбачених законодавством, й утримуватися від протиправних дій.

У свою чергу, стандарт професіоналізму охоплює низку вимог до громадянина, який займає посаду судді, зокрема:

- своєчасність та ефективність, чесність та сумлінність, прозорість, високий професійний рівень виконання посадових обов'язків;
- самостійність, організованість, компетентність, вимогливість і принциповість у процесі реалізації функцій та завдань суддівської діяльності;
- утримання (без наказу) від виконання обов'язків, непередбачених посадою, невтручання в процес службової діяльності інших суддів;
- оперативність досягнення результатів і пунктуальність;
- гарні комунікативні здібності, високий рівень культури телефонних розмов і письмового спілкування;
- готовність до постійного навчання та самовдосконалення;
- відповідний зовнішній вигляд;
- етикет, субординація та повага до інших працівників суду тощо.

Не менш важливим є принцип відповідальності перед суспільством, якого мають дотримуватися судді в процесі своєї професійної діяльності. Даний стандарт охоплює вимоги щодо справедливості та неупередженості

судді; усвідомлення своєї суспільної значущості та відповідальності; поваги до громадян, експертів, свідків, адвокатів, суддів та інших працівників; ввічливості, терплячості та доброзичливості; утримання від висловлювань своїх оцінок та коментарів щодо рішень суду. На нашу думку, в сучасних умовах політичної нестабільності та поширених випадків тиску на суддів саме наведені вище характеристики «еталонного» судді часто не виконуються на практиці, хоча мають важливе значення у процесі утримання планки високого професійного рівня.

Наступним стандартом професійної діяльності суддів є зовнішній вигляд, який передбачає необхідність додержуватися стриманого, класичного ділового стилю, уникати екстравагантності (як в одязі, зовнішньому вигляді, макіяжі, зачісці, так і в засобах гігієни, парфумах тощо), бути охайним (дана вимога стосується не тільки судді, але і його робочого місця), носити бейджі (прозорі таблички) із зазначеним прізвищем, ім'ям та посадою, представлятися на першу вимогу відвідувачів суду тощо [19, с. 23]. Вважаємо, що стандарт стриманого ділового стилю є дуже актуальним і важливим, оскільки недоречний зовнішній вигляд судді може підірвати позитивний імідж, довіру та зумовити появу сумнівів у відвідувачів щодо компетентності й професіоналізму.

З розглянутими вище правилами тісно пов'язаний і стандарт суддівської культури спілкування, під яким розуміємо безпосередньо високий рівень культури спілкування з колегами та громадянами, «стриманої» привітності та манери вести розмову (без надмірної жестикуляції та емоцій, спокійний та рівний тон голосу, без фамільярності), необхідність утримання від відповіді на критику чи образи з боку учасників судового процесу чи громадян (у такому ж стилі, з проявами агресії та іншими способами, що можуть порушити право людини на честь і гідність), а також уміння згладжувати конфліктні ситуації, вчасно вибачившись чи прийнявши вибачення від інших.

Однією з першочергових вимог стосовно виконання стандартів суддівської діяльності є конфіденційність інформації, тобто надання її лише відповідно до вимог законодавства та правил відповідного суду, а також вжиття всіх можливих заходів щодо безпеки, конфіденційності та добросовісності її використання. У той же час, суддя не має права намагатися отримати несанкціонований доступ до інформації, проте для забезпечення прозорості та відкритості діяльності суду працівники суду не повинні приховувати, навмисно зволікати чи надавати лише «за певних умов» дані, які за законом мають бути доступними відвідувачам суду.

Відзначимо, що до категорії захищеної інформації належать відомості, що становлять державну або іншу таємницю (згідно Закону України «Про державну таємницю» від 21 січня 1994 р. № 3855-ХІІ [23]), які перебувають на службовому володінні та розпорядженні суду, інформація про особисте життя громадян, одержана під час виконання службових обов'язків, а також довірена працівникові суду інформація з обмеженим доступом (згідно Закону України «Про інформацію» від 2 жовтня 1992 р. № 2657-ХІІ [24]).

Більш другорядними в професійному плані, проте не менш важливими для збереження необхідного іміджу та довіри судді, є стандарт розуміння та допомоги, у відповідності до якого останнім рекомендується зважати на рівень знань співбесідника, використовуючи професійну термінологію, а також стандарт послідовності, що передбачає такий спосіб діяльності, який забезпечував би підвищення рівня довіри громадян за рахунок постійного, послідовного, неупередженого й ефективного виконання своїх обов'язків та уникнення ряду дій, які можуть, навпаки, негативно вплинути, навіть якщо йдеться про приватне життя судді.

Особливу увагу, виходячи з сучасного стану корумпованості органів державної влади в Україні, слід звернути на стандарт запобігання конфлікту інтересів, під яким розуміємо необхідність уникнення протиріччя між приватними інтересами судді (фінансові, сімейні чи дружні стосунки тощо) та його службовими обов'язками, наявність якого може вплинути на

об'єктивність та неупередженість прийняття рішень, а також на вчинення чи не вчинення дій у процесі суддівської діяльності [19, с. 28]. Із даним правилом тісно пов'язана й вимога щодо «несумісних зовнішніх інтересів», зокрема, суддя має діяти поза політикою, незважаючи на розповсюджені спроби втягнути суддів у політичний процес, особливо в період виборчих кампаній, а також бути «непідкупним» і вчасно реагувати та повідомляти до відповідного органу про спроби тиску, примусу тощо. Крім того, важливим аспектом є й поведінка судді поза залом суду, яка, аналогічно професійній діяльності, не має викликати сумнівів у порядності, чесності й негативно впливати на репутацію чи роботу суду, рівень довіри громадян.

Як бачимо, професійні стандарти тісно пов'язані з морально-етичними правилами поведінки судді, тому, на нашу думку, виокремлення даних груп є лише умовним і потребує їх паралельного розгляду для отримання найбільш повного та глибокого уявлення про еталон професійної діяльності та етики судді. Так, гуманістичні засади суддівської діяльності регламентуються другим розділом Правил поведінки працівника суду, затверджених рішенням Ради суддів України № 33 від 6 лютого 2009 р., відповідно до яких стандарти етичної поведінки ґрунтуються на нормах життя в суспільстві та повазі до гідності людини, оскільки кожен вчинок, який принижує гідність людини, може негативно вплинути на авторитет і довіру у професійній сфері, а також довіру до суду як конкретної державної установи й як інституту судової влади в цілому. Не менш важливим стандартом, до якого, на нашу думку, обов'язково мають прагнути всі судді, є толерантність – «прояв поваги та сприйняття з розумінням різноманіття культур нашого світу, форм самовираження та реалізації людської особистості» [19, с. 15-20].

Більш того, засадничим документом у даному контексті виступає новий Кодекс суддівської етики, затверджений XI з'їздом суддів України 22 лютого 2013 р. замість попереднього Кодексу професійної етики судді, який

був прийнятий ще в 2002 р. (затверджений V з'їздом суддів України 24 жовтня 2002 р. [25]).

Таким чином, прийняття нового Кодексу суддівської етики є вдалим кроком на шляху своєчасного й конструктивного реформування судової системи України в цілому, оскільки має на меті зміцнення професійного й морально-етичного рівня апарату суддівської влади, виходячи зі значних змін у законодавчій базі, що мають місце у період з 2002 по 2013 рр., і результатів уже практичного використання подібного універсального збірника правил (як позитивних, так і тих, що потребують перегляду та вдосконалення). Тому вважаємо нову редакцію Кодексу адекватною пропозицією сучасній нормативно-правовій системі та реаліям сьогодення, а також доволі близькою за сутністю до Бангалорських принципів поведінки суддів, що є вдалим заходом у контексті євроінтеграції.

Отже, як сказано в преамбулі Кодексу суддівської етики, «усвідомлюючи значимість своєї місії, а також те, що довіра суспільства до судової влади, громадська впевненість у моральному авторитеті, чесності та непідкупності суддів залежать від їх поведінки, судді України вважають, що зобов'язані демонструвати й просувати високі стандарти поведінки, у зв'язку з чим добровільно беруть на себе більш істотні обмеження, пов'язані з дотриманням етичних норм поведінки як під час здійснення правосуддя, так і в повсякденному житті». При цьому основні морально-етичні стандарти включають:

– загальні положення (суддя повинен бути взірцем законослухняності);

– вимоги щодо державних символів, відзнак і статусу судді (суддя повинен демонструвати повагу до держави та її символів, здійснювати правосуддя в мантиї та з нагрудним знаком, до виходу у відставку або на пенсію має уникати державних нагород, відзнак, грамот органів державної влади та органів місцевого самоврядування, пов'язаних зі здійсненням правосуддя);

– незалежність (дотримання незалежної позиції як під час виконання обов’язків судді, так і в позаслужбовій діяльності щодо органів державної влади, органів місцевого самоврядування, громадських організацій, конкретних сторін у справі, засобів масової інформації; виключення будь-яких відносин, що не відповідають посаді чи додатковим обов’язкам судді; при прийнятті рішення у справі за законом одноособово суддя діє незалежно від думки своїх колег по суду);

– неупередженість (під час здійснення правосуддя суддя має бути вільним від власних прихильностей, упередженості чи забобонів; утримуватися від дій, які можуть викликати конфлікт інтересів та створити підстави для самовідводу або відводу; уникати позапроцесуального спілкування із сторонами, третіми особами або їх представниками; утримуватися від публічних та інших висловлювань, які можуть створити обґрунтовані сумніви щодо його неупередженості у конкретній справі);

– чесність і непідкупність (суддя не має права приймати матеріальні блага або послуги, якщо такі дії носять характер впливу на рішення у справі, яка перебуває в нього на розгляді, або можуть спричинити конфлікт між обов’язками судді та його особистими інтересами);

– рівність (суддя зобов’язаний однаково ставитися до осіб, справи стосовно яких розглядаються в суді, незалежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, мовних ознак, місця проживання тощо);

– компетентність і старанність (виконання суддівських повноважень для судді має пріоритет над усіма іншими видами діяльності; суддя повинен докладати розумних зусиль для вдосконалення своїх знань, навичок та особистих якостей, необхідних для виконання професійних обов’язків і бути поінформованим про суттєві зміни у міжнародному та національному законодавстві, для чого має право для вдосконалення свого професійного рівня проходити відповідну підготовку);

– конфіденційність (суддя зобов'язаний не розголошувати відомості, які становлять таємницю, що охороняється законом; інформацію, що стала йому відома у зв'язку з розглядом справи в закритому судовому засіданні);

– несумісність, попередження конфлікту інтересів та корупції (перебування на посаді судді несумісне із зайняттям посади в будь-якому іншому органі державної влади, органі місцевого самоврядування та з представницьким мандатом, із підприємницькою або адвокатською діяльністю, а також будь-якою іншою оплачуваною роботою (крім викладацької, наукової й творчої); суддя не має права використовувати свій статус і пов'язані з цим можливості з метою отримання неправомірної вигоди або у зв'язку з прийняттям обіцянки (пропозиції) такої вигоди для себе чи інших осіб);

– заборона на участь у політичній діяльності, проте право на участь у діяльності, пов'язаній із розвитком науки, освіти й законодавства, у громадській, у професійних асоціаціях;

– взаємовідносини з органами державної влади та органами місцевого самоврядування (суддя повинен утримуватися від публічних оцінок діяльності органів влади; може виконувати представницькі функції в державних заходах у зв'язку з культурними, освітніми подіями тощо);

– взаємовідносини із засобами масової інформації, публічні виступи (з метою виключення надмірного зовнішнього впливу, підтримки незалежності й безсторонності судді повинні демонструвати обачність у своїх відносинах із засобами масової інформації; у випадку тиску чи необґрунтованих нападок з боку засобів масової інформації або шляхом їх використання суддя має право вжити адекватних заходів реагування, зокрема шляхом звернення за захистом до органів суддівського самоврядування або до органів чи осіб, уповноважених судом на спілкування із засобами масової інформації) [20].

Як бачимо, наведені вище стандарти достатньо повно охоплюють як професійний, так і гуманістичний аспекти суддівської діяльності. При

цьому слід відзначити, що важливим кроком суддівської реформи є й запровадження Кодексом спеціального дорадчого органу при Раді суддів України, а саме Комісії з питань суддівської етики, з метою надання консультативної допомоги щодо правил етики суддів. Проте головною новацією нової редакції Кодексу є наголос на розмежуванні стандартів поведінки судді та системи дисциплінарних норм, про що йдеться у прикінцевих положеннях: «Порушення стандартів професійної етики, встановлених цим Кодексом, не тотожні складам дисциплінарних проступків та підставам дисциплінарної відповідальності суддів».

Слід зазначити, що, хоча Рада суддів України й прийняла остаточне рішення щодо рекомендаційного характеру стандартів професійної діяльності та правил поведінки суддів, виходячи з вище зазначеного, дане питання є предметом дискусій, насамперед, серед суддів іноземних держав та інших міжнародних експертів. Так, на думку судді федерального суду США Пола А. Магнусона, порушення Кодексу суддівської етики не потрібно ототожнювати з дисциплінарними проступками. При цьому він наголошує, що «норми Кодексу професійної етики суддів містять високі стандарти, яких усі судді мусять дотримуватися у своїй професійній, громадській діяльності та приватному житті. Ці норми мають рекомендаційний характер. Їх завдання полягає у допомозі суддям у вирішенні складних етичних та професійних питань, що постають перед ними, а також у допомозі суспільству краще зрозуміти роль та відповідальність судової системи. Вони не є та не повинні використовуватися як кодекс забороненої поведінки, оскільки не встановлюють стандартів, що визначають неправомірну поведінку судді» [26, с. 2].

Кардинально протилежну думку з цього приводу має Богдан А. Футей, який вважає, «що Кодекс професійної етики судді України вимагає від суддів діяти «як законослухняні громадяни», але варто було б дати точніше визначення цьому терміну. В офіційних коментарях до

Правила 2 Кодексу США визначення «невідповідної поведінки» включає в себе порушення законодавства, правил суду або інших конкретних положень Кодексу поведінки США. Цікаво, що Кодекс професійної етики судді України наразі стверджує, ніби його норми не можуть використовуватися в якості причини для дисциплінарного покарання суддів або визначення міри їх провини. Якщо тільки Кодекс професійної етики судді України повинен мати бодай яку-небудь чинність, це треба змінити» [27, с. 2]. Ми цілком поділяємо точку зору автора та вважаємо, що фраза «законослухняний громадянин», яку доцільно конкретизувати стосовно порушень закону та Кодексу, дає підстави стверджувати про відповідальність за недотримання стандартів професійної діяльності й поведінки суддів. Крім того, ст. 1 має конкретно зазначати, що судді повинні утримуватися від будь-яких дій, за які їх можуть притягнути до кримінальної відповідальності. Звісно, судді мають імунітет (про який не сказано в Кодексі, що є також значним прорахунком) від судового переслідування за будь-які дії або рішення, здійснені або прийняті ними під час виконання службових обов'язків судді, проте він стосується лише розглядів справ та прийняття рішень по них, тому стосовно судді може бути порушено цивільну або кримінальну справу за невідповідну поведінку поза залом суду.

Аналогічну позицію займає й Хосе-Марія Фернандес Вільялобос, суддя у кримінальних справах Іспанії, який стверджує, що, виходячи з мети Кодексу, яка, у свою чергу, впливає із того, що його положення не можуть застосовуватись як підстави дисциплінарної відповідальності суддів, можна вважати, що в цьому нормативному документі встановлюються принципи моральної поведінки без дисциплінарних наслідків у випадку порушення норм поведінки. У той же час суддя наголошує: «Я не впевнений, чи є виправданим вживання слова «кодекс» у назві цього документа, тому що, коли вживається слово «кодекс», мається на увазі вичерпний перелік норм поведінки. Пропоную подумати над цим питанням, оскільки можливе таке

розуміння, що всі приклади поведінки, які не ввійшли до кодексу, є дозволеними» [28, с. 3].

При цьому слід звернути увагу й на іншу важливу та доцільну, на нашу думку, пропозицію іспанського судді, а саме на необхідність гармонізувати Кодекс суддівської етики із Законом України «Про судоустрій і статус суддів», п. 4 ст. 54 якого наголошує: «Суддя зобов'язаний дотримуватися правил суддівської етики». Крім того, згідно ст. 83 Закону суддю може бути притягнуто до дисциплінарної відповідальності в порядку дисциплінарного провадження з такої підстави, як «систематичне або грубе одноразове порушення правил суддівської етики, що підриває авторитет правосуддя». Тому вважаємо логічним і обґрунтованим висновок судді стосовно того, що «з наведених вище статей стає зрозуміло, що дотримання правил суддівської етики є обов'язковим» [28, с. 3].

Отже, стандарти професійної діяльності та поведінки, що містяться в чинному Кодексі суддівської етики та Правилах поведінки працівника суду, визначають модель еталонної поведінки судді та базові положення, якими останні можуть керуватися. Проте, на нашу думку, без наведення повних коментарів та роз'яснень сумнівною є реальна можливість застосування стандартів на практиці. Крім того, вважаємо, що обґрунтовані коментарі та приклади застосування норм Кодексу могли б збільшити вірогідність дотримання їх суддями.

У цьому ж контексті доцільно, на наш погляд, до Кодексу суддівської етики та Правил поведінки працівників суду включити окремий розділ тлумачення термінів для підвищення ступеня доступності, ясності, зрозумілості й однакового трактування стандартів. У той же час, пропонуємо додати посилання на окремі статті із законодавства стосовно імунітету суддів, самовідводу, конфлікту інтересів, корупції та заборони на отримання подарунків, підвищення кваліфікації та підготовки й інших аспектів, які недостатньо охарактеризовані в чинних документах.

Без сумнівів, не менш важливою проблемою, яка залишається актуальною на сьогодні, є незалежність суддів та судів. Це питання не охоплює своїм змістом уседозволеність, а означає, що судді мають діяти згідно вимог Конституції та законодавства України з метою підвищення довіри громадськості до судової влади. Крім того, в умовах «третьої хвилі» суспільного розвитку, в час інформаційного буму суспільство з його потребами та стилем життя характеризується швидкоплинними трансформаціями, тому не дивно, що громадяни потребують та мають право вимагати дієвої судової системи, яка спроможна оперативно адаптуватися до нових обставин, надаючи ґрунтовні відповіді та приймаючи оптимальні рішення щодо всіх питань та спорів у судовій практиці. Дана ситуація зумовлює й підвищені вимоги до судді як взірця правосуддя, який, на наш погляд, не повинен стояти осторонь значущих суспільних проблем, ізольованим від суспільства та пересічних громадян, а в межах своїх повноважень поширювати гуманістичні начала, здійснювати суддівську діяльність на умовах рівності, чесності, неупередженості й справедливості, будучи високо кваліфікованим спеціалістом та толерантною людиною.

1.2 Поняття, сутність і значення дисципліни праці суддів

Особливий статус судді, підвищені стандарти його професійної діяльності та поведінки проголошені й регламентуються багатьма міжнародними і національними нормативно-правовими актами, зокрема Загальною декларацією прав людини, Конвенцією про захист прав людини і основоположних свобод, Міжнародним пактом про громадянські і політичні права, Основними принципами незалежності судових органів, Рекомендацією «Про незалежність, дієвість та роль суддів», Бангалорськими принципами поведінки суддів, Європейською хартією про закон «Про статус суддів», Конституцією України, Законом України «Про

судоустрій та статус суддів», Правилами поведінки працівника суду, Кодексом суддівської етики тощо. Проте, незважаючи на достатньо велику кількість законодавчих документів, які місять конкретні, обґрунтовані, адаптовані до умов сьогодення правила та принципи суддівської діяльності, нагальною залишається проблема їх формального, декларативного характеру, що зумовлює поширені випадки невиконання та недотримання суддями заявлених «високих» вимог, і, у свою чергу, низький рівень професіоналізму, компетентності та морального обличчя суддів, втрату довіри громадян до судової влади та судової системи в цілому.

Основна причина подібної ситуації криється в питанні забезпечення додержання прийнятих Радою суддів та іншими уповноваженими органами стандартів (правил, принципів, методів, вимог, характеристик) професійної діяльності та етики, яке виражається в дисципліні праці суддів. Саме остання є необхідною умовою, підґрунтям та невід'ємним компонентом ефективності, результативності та законності будь-якого виду суспільної активності, а також засобом організації праці та узгодження інтересів суб'єктів трудових правовідносин.

«Дисципліна праці суддів» є видовим поняттям «службової дисципліни», родовим якого є «дисципліна праці», що, у свою чергу, є видовим по відношенню до загального терміна «дисципліна». Дослідимо сутність кожного з них. Так, у словнику надається визначення дисципліни як обов'язкового для всіх членів якого-небудь колективу підпорядкування встановленому порядку [3, с. 143]. У той же час, в іншому виданні зазначається, що «дисципліна – це певний порядок поведінки людей, який відповідає сформованим у суспільстві нормам права та моралі» [29, с. 396].

Аналогічні визначення знаходять своє відображення й у наукових працях з права. На думку М.І. Хавронюка, дисципліна виявляється у становищі, в умовах якого всі суб'єкти правовідносин влади і підпорядкування неухильно додержуються порядку і правил, що встановлені законами, а також відповідними статутами та положеннями [30,

с. 15]. О.С. Пашков зазначає, що дисципліною є фактичне дотримання встановлених правил поведінки, підпорядкування працівника встановленому розпорядку [31, с. 169]. Із наведеного випливає, що в наукових колах сформувалося два протилежні підходи щодо розгляду природи дисципліни: (а) об'єктивний (дисципліна як порядок) і (б) суб'єктивний (дисципліна як підпорядкування порядку). Проте вважаємо некоректним розгляд даного правового явища лише в одному з даних аспектів, які, на нашу думку, є взаємопов'язаними та взаємодоповнюючими.

Тому ми цілком погоджуємося з точкою зору вчених С.О. Іванова, Ц.О. Ямпольської та М.Г. Александрова, які, на відміну від попередників, вбачають сутність даного поняття не тільки у «визначеному, заданому ззовні порядку в організації та діяльності колективу», а й у «підпорядкуванні цього порядку, його дотриманні всіма членами колективу і кожним працівником окремо», об'єднуючи об'єктивну та суб'єктивну сторони дисципліни [Див.: 32, с. 126; 33, с. 20; 34, с. 337].

Виходячи з вищесказаного, сутність дисципліни вбачаємо, по-перше, у встановленому порядку поведінки, який відповідає сформованим у суспільстві нормам права, моралі та правилам конкретного об'єднання громадян і, по-друге, у процесі підпорядкування даному порядку.

На підставі такого підходу до трактування поняття «дисципліни» базується й категорія «дисципліна праці» або «трудова дисципліна». Так, у Радянському енциклопедичному словнику зазначається, що дисципліна праці є формою суспільного зв'язку людей у процесі праці із обов'язковим підпорядкуванням її учасників певному визначеному порядку [29, с. 396]. Аналогічне тлумачення зустрічається і в юридичній літературі, зокрема В.І. Нікітінський вважає, що дисципліна праці – це порядок, необхідний під час будь-якої спільної роботи [35, с. 37]. З погляду В.І. Прокопенка, трудова дисципліна є нічим іншим, як установленим нормами права порядком взаємовідносин учасників трудового процесу, який визначає точне виконання ними своїх трудових функцій [36, с. 403]. Проте на наш погляд,

фраза «установленим нормами права порядком» є некоректною, оскільки в кожному колективі працюючих можуть установлюватися і внутрішні правила розпорядку, яких працівники мають неухильно дотримуватися поряд з зовнішніми стандартами професійної діяльності, регламентованими законодавством.

Дещо інша точка зору з даної проблематики має місце в праці М.О. Брилліантова, І.Я. Кисельова та В.Г. Малова, які розглядають дисципліну праці у вузькому, на нашу думку, значенні, а саме, як «обов'язок роботодавця створювати працівникові умови праці, необхідні для найбільш ефективного здійснення останнім трудової функції, і обов'язок працівника – неухильно дотримуватися правил поведінки, встановлених в актах держави і на їх основі роботодавцем» [37, с. 259].

Інші вчені, зокрема Г.І. Чанишева й Н.Б. Болотіна, досліджують дану категорію з юридичної сторони, вбачаючи у трудовій дисципліні «сукупність норм права, що регулюють внутрішній трудовий розпорядок, установлюють трудові обов'язки працівників і власників або уповноважених ними органів, що визначають заходи заохочення за успіхи в праці і відповідальність за невиконання цих обов'язків» [38, с. 301]. У даному контексті розглядає дисципліну праці й В.М. Толкунова, акцентуючи увагу на «рівні дотримання всіма на виробництві дисципліни праці» [39, с. 282]. Вважаємо доцільним виокремлення автором високого, середнього та низького рівня дисципліни праці, у відповідності до якого під першим розуміємо власне дотримання дисципліни праці всіма працівниками, під другим – наявні порушення стандартів і вимог на фоні загального дотримання дисципліни праці, і під третім – поширені неодноразові, часом масові порушення працівниками правил поведінки та професійної діяльності.

Виходячи з різноманітності теоретичних підходів до визначення сутності дисципліни праці, вважаємо цікавою позицію С.І. Кожушко, яка пропонує розглядати дану категорію у таких аспектах: (а) дисципліна як

фактична поведінка учасників трудового процесу; (б) дисципліна як принцип трудового права; (в) дисципліна як елемент трудових правовідносин; (г) дисципліна як інститут трудового права. Як стверджує автор, дисципліна праці, по-перше, відображає фактичну поведінку працюючих і є «точним і беззаперечним дотриманням установлених трудовим законодавством правил поведінки суб'єктів трудових відносин». По-друге, «як один з основних принципів правового регулювання праці, дисципліна відображає у стислій формі суть чинного трудового законодавства у сфері встановлення порядку в процесі трудової діяльності, забезпечення виконання обов'язків суб'єктами трудових правовідносин». По-третє, трудова дисципліна є обов'язковим елементом трудових правовідносин, що узгоджує двосторонній юридичний зв'язок працівника з роботодавцем [40, с. 54].

Проте, на нашу думку, не в повній мірі коректним є трактування дисципліни як елементу та інституту трудових правовідносин хоча б тому, що дисципліна не може бути одночасно і «елементом», і «інститутом», оскільки перше є складовою останнього, як складної системи. Крім того, дисципліна праці, з нашого погляду, є не компонентом трудових правовідносин, а є суттєвою ознакою, детермінантою, на основі якої вони й базуються, набуваючи законного характеру і сили. Хоча, наприклад, російські вчені М.О. Брилліантов, І.Я. Кисельов та В.Г. Малов є прихильниками описаного вище підходу та наголошують, що «трудова дисципліна виступає невід'ємною складовою частиною трудових правовідносин, оскільки останні є двостороннім добровільним юридичним зв'язком працівника з роботодавцем, відповідно до якого працівник бере на себе обов'язок за винагороду виконувати певну трудову функцію на даному підприємстві, в установі, організації з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку, а роботодавець, у свою чергу, зобов'язується створювати належні умови праці та оплачувати її відповідно до законодавства, колективного й трудового договору [37, с. 106].

Як уже було зазначено раніше, ми не поділяємо дану точку зору та вважаємо, що навіть у наведеному вище трактуванні автори розкривають сутність дисципліни праці не як «елементу», а як «принципу», некоректно використовуючи понятійний апарат. Тому слід детальніше зупинитися на розгляді досліджуваного поняття як принципу трудових відносин, щодо якого ми цілком погоджуємося з С.І. Кожушко, оскільки «дисципліна праці, як принцип трудового права, – це закріплені у законодавстві України основні засади, положення, які визначають загальну направленість, суть, зміст та найважливіші правила, за якими здійснюється трудова діяльність із точки зору забезпечення виконання обов'язків суб'єктами трудових правовідносин. Ці вихідні засади відображають погляди суспільства на те, якою має бути дисципліна праці, якими методами та засобами вона повинна забезпечуватися, які завдання має виконувати» [40, с. 56].

Слід звернути увагу й на те, що першочерговим обов'язком будь-якого працюючого є виконання в повному обсязі та належним чином поставлених задач і функцій відповідно до трудового договору з дотриманням не тільки виробничої дисципліни, техніки безпеки та інших вимог з охорони праці, а й етичних правил поведінки, професійних стандартів, стандартів якості, розпорядку та інших «корпоративних» правил, установлених у конкретному колективі. У той же час, оскільки трудові відносини, як і будь-які інші правовідносини, мають подвійну природу, права та обов'язки працівника кореспондують з обов'язками та правами роботодавця. Тому останній закономірно зобов'язаний створювати працівникові належні для ефективного й якісного виконання функцій і завдань та безпечні для життя і здоров'я умови праці. При цьому важливо підкреслити, що конкретна система прав і обов'язків робітника-роботодавця має силу виключно в термін дії трудового договору, тому й відповідно дотримання дисципліни праці втрачає свою необхідність при припиненні трудових правовідносин.

У даному контексті важливим законодавчим документом є Кодекс законів про працю України, глава X якого безпосередньо регламентує питання трудової дисципліни. Так, згідно зі ст. 139 працівники зобов'язані працювати чесно й сумлінно, своєчасно й точно виконувати розпорядження власника або уповноваженого ним органу, дотримуватися трудової й технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці, дбайливо ставитися до майна власника, з яким укладено трудовий договір. У свою чергу, власник або уповноважений ним орган повинен правильно організувати працю працівників, створювати умови для зростання продуктивності праці, забезпечувати трудову й виробничу дисципліну, неухильно дотримуватися законодавства про працю і правил охорони праці, уважно ставитися до потреб і запитів працівників, поліпшувати умови їх праці та побуту (ст. 141) [41].

Не менш важливим аспектом трудової дисципліни, що знаходить законодавче закріплення в КЗпП, є її забезпечення, під яким законодавець розуміє створення необхідних організаційних та економічних умов для нормальної високопродуктивної роботи, свідоме ставлення до праці, методи переконання, виховання, а також заохочення за сумлінну працю, для чого в трудових колективах передбачене формування відповідної обстановки нетерпимості до порушень трудової дисципліни, суворої товариської вимогливості до працівників, які несумлінно виконують трудові обов'язки, із застосуванням у необхідних випадках заходів дисциплінарного й громадського впливу. При цьому важливу роль відіграє трудовий розпорядок, що визначається внутрішніми правилами, затверджуваними трудовими колективами на основі типових правил, а в деяких галузях – статутів і положень про дисципліну.

Цікавим аспектом забезпечення трудової дисципліни, на нашу думку, є й передбачені законодавством переваги й пільги для працівників, які успішно й сумлінно виконують свої трудові обов'язки, зокрема у сфері соціально-культурного та житлово-побутового обслуговування (путівки до

санаторіїв та будинків відпочинку, поліпшення житлових умов тощо), а також перевага при просуванні по роботі. Крім того, за особливі трудові заслуги працівники представляються у вищі органи до заохочення, до нагородження орденами, медалями, почесними грамотами, нагрудними значками і до присвоєння почесних звань і звання кращого працівника за даною професією. У свою чергу, за порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано стягнення (тільки один із таких заходів): догана або звільнення (безпосередньо за виявленням проступку), але не пізніше одного місяця з дня його виявлення, не рахуючи часу звільнення працівника від роботи у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або перебування його у відпустці, причому дисциплінарне стягнення не може бути накладене пізніше шести місяців з дня вчинення проступку. Відзначимо й те, що дисциплінарне стягнення може бути оскаржене працівником у порядку, встановленому чинним законодавством.

Отже, враховуючи положення КЗпП України, а також наведену нами вище точку зору на проблему визначення поняття «дисципліна праці», остання, на нашу думку, виражається в комплексі принципів трудових відносин, який базується на встановлених законодавством та конкретним колективом правових нормах, стандартах професійної діяльності та морально-етичних правилах поведінки з метою досягнення високого рівня ефективності та якості праці, та порядку підпорядкування йому працівниками. Крім того, узагальнюючи вищесказане і зважаючи на варіативність підходів трактування поняття дисципліни праці, вважаємо доцільним виокремити такі суттєві ознаки:

- необхідність дотримання працівниками встановленого в конкретному колективі внутрішнього розпорядку;
- обов'язковість законодавчо встановлених вимог щодо професійної діяльності та поведінки працюючих;
- обмежений термін дії вимог строком трудового договору;

– системність кореспондуючих прав і обов'язків працівника й роботодавця тощо.

Наведені вище властивості притаманні дисципліні праці як принципу трудових відносин у будь-якій сфері суспільної діяльності, проте, виходячи зі специфіки останньої, трудова дисципліна набуває своїх специфічних рис. У даному контексті слушно виокремити службову дисципліну, зумовлену особливим характером виконуваних функцій державними службовцями й, відповідно, підвищеними вимогами щодо дисципліни праці.

Слід зазначити, що серед правознавців немає єдності щодо доцільності виділення службової дисципліни як окремого виду трудової. Так, П.Т. Васьков і Є.Т. Неїдзе наголошують на необґрунтованості розгляду службової дисципліни як специфічного виду дисципліни праці [Див.: 42, с. 16-18; 43, с. 29], тоді як Ц.О. Ямпольська, Є.В. Шорина й В.М. Манохін мають протилежну точку зору, як і більшість сучасних учених, виокремлюючи службову дисципліну як різновид державної, що полягає в чіткому й обов'язковому виконанні суб'єктами правовідносин державних службовців установлених державою правил і конкретних приписів стосовно практичного здійснення державних завдань і функцій [Див.: 33, с. 67; 44, с. 245].

Ми цілком підтримуємо представників другого підходу, оскільки вважаємо науково обґрунтованою необхідність окремого розгляду службової дисципліни, базуючись на особливостях державної служби як специфічної сфери правовідносин, у яких однією зі сторін виступає держава в особі уповноважених органів і посадовців, а іншою – законодавчо визначена категорія працюючих, що підпадають під статус державного службовця згідно норм Закону «Про державну службу». Крім того, до публічних службовців, які уособлюють державу та гілки її влади, виконують суспільно значущі функції та завдання, й вимоги щодо дисципліни праці є вищими, включаючи «високі» стандарти професійної діяльності та морально-етичні правила поведінки.

У даному контексті доречно звернутися до Наказу Головного управління державної служби України «Про затвердження Загальних правил поведінки державного службовця» № 214 від 4 серпня 2010 р., відповідно до якого «суспільне призначення державної служби полягає у забезпеченні ефективного здійснення завдань і функцій Української держави шляхом сумлінного виконання державними службовцями покладених на них службових обов'язків», тобто трудової дисципліни. Крім того, у Правилах зазначається, що «державний службовець повинен сумлінно виконувати свої службові обов'язки, проявляти ініціативу і творчі здібності, постійно підвищувати професійну кваліфікацію та вдосконалювати організацію своєї роботи; виконувати свої посадові обов'язки чесно, неупереджено; дотримуватися високої культури спілкування, шанобливо ставитися до громадян, керівників і співробітників, інших осіб, з якими у нього виникають відносини під час виконання своїх посадових обов'язків; не допускати дій і вчинків, які можуть зашкодити інтересам суспільства та держави чи негативно вплинути на його репутацію» тощо.

Враховуючи сказане вище, вважаємо доцільним досліджувати службову дисципліну з двох взаємодоповнюючих та взаємопов'язаних сторін, а саме:

1) з об'єктивної, коли службова дисципліна відображається в системі норм права, які регламентують сферу публічної служби, у тому числі й трудові правовідносини державних службовців, порядок виконання посадових обов'язків тощо;

2) з суб'єктивної, коли службова дисципліна виступає фактичною поведінкою посадовців і рівнем підпорядкування даній системі правових норм.

Відзначимо, що трудові правовідносини у сфері державної служби регулюються різними за змістом правовими приписами, що встановлюють права та повноваження; визначають обов'язки та обмеження;

регламентують методи та засоби забезпечення, заохочення й примусу в разі невиконання чи неналежного виконання посадових обов'язків у даній специфічній сфері суспільних відносин.

Слід зазначити, що зміст службової дисципліни розкривається законодавцем у низці нормативно-правових актів, базовим із яких виступає Закон «Про державну службу», який визначає права й обов'язки державного службовця, обмеження, які не позначені в КЗпП та стосуються тільки категорії осіб, що претендують на заміщення тієї чи іншої посади в державному апараті. Крім того, згідно зі ст. 3 Закону одним із основних принципів державної служби є персональна відповідальність за виконання службових обов'язків і дисципліни. При цьому ст. 14 розкриває особливості дисциплінарної відповідальності державних службовців: «Дисциплінарні стягнення застосовуються до державного службовця за невиконання чи неналежне виконання службових обов'язків, перевищення своїх повноважень, порушення обмежень, пов'язаних із проходженням державної служби, а також за вчинок, який порочить його як державного службовця або дискредитує державний орган, в якому він працює». У даному випадку важливо відзначити й те, що до службовців, крім дисциплінарних стягнень, розглянутих вище, згідно КЗпП України можуть застосовуватися й такі заходи дисциплінарного впливу: попередження про неповну службову відповідність, затримка до одного року у присвоєнні чергового рангу або у призначенні на вищу посаду.

Окрім Закону «Про державну службу», трудова дисципліна та дисциплінарна відповідальність регламентуються спеціальними законами у сфері державної служби, зокрема, Законами України «Про прокуратуру» [45], «Про міліцію» [46], «Про внутрішні війська Міністерства внутрішніх справ України» [47], «Про оперативно-розшукову діяльність» [48], «Про судоустрій і статус суддів» та іншими.

Отже, підводячи підсумок, зазначимо, що службова дисципліна є різновидом дисципліни праці, який базується на специфіці державної

служби та, відповідно, вимог, обов'язків, повноважень і функцій державних службовців. Тому пропонуємо під службовою дисципліною розуміти комплекс взаємопов'язаних принципів трудових правовідносин та спеціального порядку підпорядкування державних службовців, який базується на положеннях як загальних, так і спеціальних нормативно-правових документів, що регламентують дисципліну праці у сфері державної служби.

Оскільки судді є специфічною групою державних службовців, то і суддівську дисципліну праці доцільно розглядати як вид службової, виходячи з особливостей професійної діяльності представників судової влади та підвищених вимог, стандартів, правил як до професійного рівня, так і морально-етичного обличчя судді, причому не тільки під час виконання посадових обов'язків, а й поза судовими засіданнями. Проте дане питання залишається дискусійним у наукових колах. Так, на думку В. Терьохіна, поняття дисципліни праці суддів включає в себе декілька складових, а саме: (а) визнання й закріплення соціальних правил поведінки суддів; (б) способи забезпечення й додержання судових стандартів поведінки; (в) оцінку поведінки суддів з огляду на відповідність соціальним правилам і реалізацію норм юридичної відповідальності за порушення судових обмежень [49, с. 10].

У той же час, С.В. Подкопаєв наголошує на помилковості віднесення до складових поняття суддівської дисципліни «реалізації юридичної відповідальності за порушення вимог (обмежень), що пред'являються у суспільстві й державі до носіїв судової влади, а також попередню оцінку поведінки суддів з огляду відповідності професійним правилам, закріпленим у чинному законодавстві, Кодексі професійної поведінки», оскільки такий підхід призводить до «ототожнення юридичної відповідальності та суддівської дисципліни». Більш того, вчений розглядає дисципліну праці комплексно, як «різновид службової дисципліни за критерієм розмежування – суб'єкт (суддівське співтовариство, яке наділено

виключними службовими повноваженнями по здійсненню правосуддя)» [8, с. 24].

Ми цілком поділяємо точку зору вказаного науковця й вважаємо, базуючись на природі дисципліни праці та службової дисципліни, що й суддівська дисципліна має два аспекти розгляду:

– як сукупність нормативно-правових положень, які регламентують стандарти професійної діяльності та правила поведінки суддів;

– як фактична поведінка суддів у контексті підпорядкування даній сукупності нормативно-правових положень.

Тому пропонуємо під дисципліною праці суддів розуміти комплекс взаємопов'язаних принципів трудових правовідносин та спеціального порядку підпорядкування суддів, який базується на положеннях як загальних, так і спеціальних нормативно-правових документів, що регламентують стандарти професійної діяльності та правила поведінки суддів із метою досягнення ефективної судової системи країни, незалежності й неупередженості, чесності й прозорості судової влади та високого рівня довіри громадськості.

З наведеного визначення суддівської дисципліни випливає, що в разі невідповідності професійної діяльності чи поведінки суддів установленим державою стандартам та правилам має місце порушення дисципліни праці суддів, яке може (не обов'язково) стати підставою притягнення до дисциплінарної відповідальності. Так, наприклад, положення Кодексу суддівської етики носять лише рекомендаційний характер, і їх недотримання не тягне за собою дисциплінарної відповідальності: «порушення стандартів професійної етики, встановлених цим Кодексом, не тотожні складам дисциплінарних проступків та підставам дисциплінарної відповідальності суддів».

У той же час, згідно Закону «Про судоустрій і статус суддів» (розділ VI «Дисциплінарна відповідальність судді») суддю може бути притягнуто до дисциплінарної відповідальності у порядку дисциплінарного

провадження з таких підстав: (1) істотні порушення норм процесуального права при здійсненні правосуддя, пов'язані, зокрема, з відмовою у доступі особи до правосуддя з підстав, не передбачених законом, порушення вимог щодо розподілу та реєстрації справ у суді, правил підсудності чи підвідомчості, необґрунтоване вжиття заходів забезпечення позову; (2) невжиття суддею заходів щодо розгляду заяви, скарги чи справи протягом строку, встановленого законом; (3) порушення вимог щодо неупередженого розгляду справи, зокрема порушення правил щодо відводу (самовідводу); (4) систематичне або грубе одноразове порушення правил суддівської етики, що підриває авторитет правосуддя; (5) розголошення таємниці, що охороняється законом, в тому числі таємниці нарадчої кімнати або таємниці, яка стала відомою судді під час розгляду справи у закритому судовому засіданні; (6) неподання або несвоєчасне подання для оприлюднення декларації про майно, доходи, витрати і зобов'язання фінансового характеру за минулий рік за формою і в порядку, що встановлені Законом України «Про засади запобігання і протидії корупції», зазначення в ній завідомо неправдивих відомостей.

Як бачимо, згідно з Кодексом суддівської етики порушення стандартів поведінки не є підставою притягнення до дисциплінарної відповідальності, а пункт 4 із наведених вище «систематичне або грубе одноразове порушення правил суддівської етики, що підриває авторитет правосуддя» говорить про протилежне. Дана ситуація зумовлює нагальну необхідність гармонізації чинного законодавства з даної проблематики, зокрема, слід узгодити положення Кодексу суддівської етики із Законом «Про судоустрій і статус суддів», п. 4 ст. 54 якого наголошує: «Суддя зобов'язаний дотримуватися правил суддівської етики».

Слід зазначити, що відповідальність суддів за порушення дисципліни праці передбачена й Правилами поведінки працівника суду, згідно розділу 5 яких «недобросовісне виконання працівником суду обов'язків або зловживання наданими правами, з огляду на характер порушення, а також

порушення вимог цих Правил, можуть бути підставою для дисциплінарної, адміністративної чи кримінальної відповідальності».

Отже, окремим аспектом дисципліни праці суддів є дисциплінарна відповідальність, що має важливе значення в контексті додержання вимог та стандартів професійної діяльності й поведінки суддів. Цікавим є той факт, що даний вид відповідальності у сфері судової влади законодавчо регулюється ще з часів СРСР, причому практика раніше існуючих дисциплінарних колегій свідчить про притягнення суддів до дисциплінарної відповідальності за прийняті ними рішення та вироки, із якими не погодилися вищі інститути судової влади, а також у випадку встановлення неправильної кваліфікації, неповного й однобічного дослідження доказів справи [50, с. 246, 247].

Проте тривалий період часу даний вид відповідальності стосовно суддів не застосовувався та був відмінений, оскільки, як слушно зазначає М.І. Клеандров, «нещодавно ще сама думка про можливість будь-якої дисциплінарної відповідальності судді в сучасній суддівській сфері уявлялася блюзнірською» [51, с. 92]. Натомість у багатьох державах інститут дисциплінарної відповідальності суддів не відмінявся чи був швидко відроджений або навіть регламентується положеннями конституцій. Зокрема, у Словаччині згідно зі ст. 148 Конституції суддю можна перевести до іншого суду лише з його згоди або на підставі рішення дисциплінарного сенату. У свою чергу, ст. 112 Кодексу Білорусії про судоустрій та статус суддів визначає п'ять видів дисциплінарної відповідальності судді: зауваження, догана, попередження про неповну службову відповідність, зниження в кваліфікаційному класі судді на строк до шести місяців і звільнення з посади. Корисним є й досвід Словенії з даного питання, де рішення про дисциплінарні заходи щодо суддів приймаються дисциплінарним судом та прокуратурою [50, с. 246, 247].

Цікавими є й аспекти суддівської дисциплінарної відповідальності в інших країнах. Так, в Азербайджані підставами притягнення судді до

відповідальності є: грубе порушення вимог законодавства, порушення суддівської етики, трудової дисципліни, непристойний вчинок, що негативно впливає на репутацію судді. У Казахстані право відкриття дисциплінарного провадження мають голова Верховного Суду – у відношенні будь-якого судді, голова обласного суду – голови колегії та судді обласного суду, голови та судді районного суду. При цьому республіканська дисциплінарна колегія в даній країні розглядає дисциплінарні справи стосовно голови колегії та суддів Верховного Суду, голови обласних судів і голови колегій обласних судів, а також скарги на рішення обласних дисциплінарно-кваліфікаційних колегій. У свою чергу, у Молдові право судового провадження проти судді мають голова Вищої судової палати (вища судова інстанція в країні), голова Вищої ради магістратури тощо[51, с. 95-97].

Крім того, дисциплінарна відповідальність суддів проголошена принципами Рекомендації № R (94) 12 Комітету Міністрів Ради Європи «Про незалежність, дієвість та роль суддів» від 13 жовтня 1994 р., у відповідності до якої «у випадках, коли судді виконують свої обов'язки неефективно і неналежним чином або коли мають місце дисциплінарні порушення, повинні бути прийняті необхідні міри, що не наносять збиток незалежності суддівських органів».

Говорячи ж про інститут дисциплінарної відповідальності суддів в Україні, окрім зазначених вище положень Закону «Про судоустрій і статус суддів», Загальних правил поведінки державних службовців і додаткових правил поведінки працівника суду, важливе значення мають напрацювання Вищої кваліфікаційної комісії суддів України з розробки проектів Посадової інструкції дисциплінарного інспектора, Положення про службу дисциплінарних інспекторів, інструкції «Про порядок проведення перевірки та прийняття рішень у ході дисциплінарного провадження щодо суддів» [52] у рамках проекту USAID «Справедлива, незалежна та відповідальна

судова влада України» (Проект USAID «Справедливе Правосуддя»), який розпочав свою роботу в Україні 1 жовтня 2011 р.

На нашу думку, доцільно відзначити, що зазначений вище Проект має важливе значення в контексті реформування судової системи України з урахуванням світових стандартів, вимог і позитивного досвіду та щодо підтримки законодавчої, нормативної та інституційної реформи судових установ з метою зміцнення відповідальності та незалежності судової влади України. Для досягнення поставленої цілі передбачено виконання таких завдань як підтримка діяльності USAID/Україна, спрямованої на укріплення верховенства права, демократії та управління шляхом: (1) приведення нормативно-правової бази судової реформи відповідно до європейських та міжнародних норм задля підтримки відповідальності й незалежності судової системи; (2) підвищення рівня прозорості та відповідальності діяльності ключових судових установ; (3) підвищення професіоналізму й ефективності судової системи України; (4) посилення ролі громадських організацій, які будуть відстежувати та популяризувати судову реформу [52, с. 4].

Повертаючись до питання дисциплінарної відповідальності суддів, відзначимо, що Закон «Про судоустрій і статус суддів» визначив абсолютно нові процедури притягнення судді до дисциплінарної відповідальності, ввівши при цьому посаду дисциплінарних інспекторів для підтримки членів Вищої кваліфікаційної комісії суддів України в проведенні розслідування щодо скарг громадян. У свою чергу, на виконання вимог Закону Комісія створила Службу дисциплінарних інспекторів, які мають діяти від імені членів Комісії та відповідати за попередній розгляд скарг та проведення попереднього розслідування фактів, зазначених у скаргах. Проте, на нашу думку, суттєвим прорахунком законодавця є відсутність у наведеному вище Законі чіткого визначення компетенції, обсягу роботи, обов'язків та зобов'язань дисциплінарних інспекторів, що зумовлює необхідність гармонізації, забезпечення послідовності, прозорості та чіткості вторинних і

внутрішніх положень Вищої кваліфікаційної комісії суддів України, що регулюють процес притягнення суддів до дисциплінарної відповідальності.

Як слушно зауважує В. Філатов, хоча «працівники Вищої кваліфікаційної комісії суддів України й розробили проект Посадової інструкції дисциплінарного інспектора і Положення про службу дисциплінарних інспекторів, якість зазначених вище документів невисока, оскільки в них не визначені вимоги, обсяг роботи, компетенція дисциплінарних інспекторів» [52, с. 4, 5].

Ми цілком погоджуємося з автором і зауважимо, що з метою запобігання неправильного трактування й застосування запропонованих законодавцем нормативних документів, очевидною є нагальність їх удосконалення та доопрацювання шляхом внесення змін до окремих положень стосовно найму та діяльності дисциплінарних інспекторів. Крім того, у цілому підтримуючи розроблення інструкції «Про порядок проведення перевірки та прийняття рішень у ході дисциплінарного провадження щодо суддів», вважаємо її застосування на практиці корисним і необхідним у процесі професійної діяльності членів Вищої кваліфікаційної комісії суддів України, дисциплінарних інспекторів, громадян і суддів, проти яких відкривається провадження з приводу скарги на їх поведінку чи порушення трудової дисципліни. Особливе значення дані новації мають для громадян, які будуть поінформовані щодо процедури розгляду їх скарг чи звернень, що, у свою чергу, підвищить рівень довіри до влади, оскільки процес притягнення судді до відповідальності матиме відкритий та публічний характер.

Проте, незважаючи на низку позитивних моментів наведених вище заходів з удосконалення інституту дисциплінарної відповідальності суддів, викликає сумніви обмеженість незалежності дисциплінарних інспекторів шляхом закріплення їх за членами Вищої кваліфікаційної комісії суддів України й підпорядкуванням Служби дисциплінарних інспекторів секретаріату Комісії. Дана ситуація, на наш погляд, не відповідає світовим

вимогам стосовно незалежності дисциплінарних інспекторів, що зумовлює низький рівень довіри до представників судової влади України, відповідальність яких за скоєні правопорушення та недотримання дисципліни праці, стандартів професійної діяльності й етики не гарантується державою належним чином, що потребує подальшого дослідження, удосконалення та радикального реформування.

1.3 Фактори, що визначають рівень забезпечення дисципліни праці суддів

У сучасних умовах судова система має важливе значення з огляду на необхідність правового впорядкування суспільних відносин у будь-якій державі, забезпечення реалізації права громадянина на захист прав і свобод у судовому порядку, а також велику кількість правопорушень і зловживань службовим становищем. Проте виконання функцій і завдань судової влади неможливе без довіри з боку громадян і дотримання принципів незалежності, прозорості, чесності, публічності, компетентності суддів і суддів, які, у свою чергу, потребують від останніх беззаперечного підпорядкування стандартам професійної діяльності та морально-етичним правилам поведінки, вимоги щодо яких включаються до дисципліни праці суддів. Тому очевидною є потреба в ефективному забезпеченні суддівської дисципліни.

Слід зазначити, що в цілому забезпечення дисципліни праці є беззаперечним компонентом результативної роботи будь-якого підприємства, установи, організації, не говорячи вже про значущі для всієї держави та народу сфери суспільних відносин, у тому числі правосуддя. Сьогодні одним із важливих кроків удосконалення судової системи є моніторинг поряд з об'єктивним поточним і перспективним аналізом стану в даній галузі, що націлений на своєчасне виявлення слабких сторін,

проблем і розробку превентивних заходів і заходів реформування. У даному контексті змістовне навантаження несе факторний аналіз, причому очевидною є необхідність відстеження передусім тих факторів, які чинять негативний вплив на судову владу, позначаються на ступені довіри й захищеності громадян, юридичних осіб і держави в цілому – як зовнішніх, що не залежать безпосередньо від суддів та інших працівників судової системи, так і внутрішніх, дія яких зумовлена діяльністю судів і суддів.

По-перше, хотілося б окреслити зміст поняття «фактор», яким ми користуємося в рамках даного дослідження. Так, згідно з Великою радянською енциклопедією «фактор (з лат. factor – той, що діє) – це причина, рушійна сила будь-якого процесу, яка визначає його характер або окремі риси» [53]. На думку М.Г. Акулова, фактор – це рушійна сила, суттєва причина, обставина, що впливає на певний процес або явище та змінює рівень і динаміку продуктивності. Крім того, автор вважає, що дію факторів, їх виявлення й реалізацію необхідно розглядати в тісній залежності від природних і суспільно-економічних умов [54].

Ми цілком розділяємо дану точку зору, оскільки будь-які суспільні відносини, у т.ч. і правовідносини, прямо чи опосередковано залежать від таких природних умов, як ресурсний потенціал держави, кліматичні умови, географічне розташування та інших. Беззаперечною є і залежність від суспільно-економічних умов, тобто економічної системи, характеру виробничих відносин і розвитку продуктивних сил, рівня ринкових відносин і міжнародної інтеграції, якості життя і рівня доходів населення тощо.

Доречною є й класифікація факторів трудових відносин, запропонована указаним науковцем, за внутрішнім змістом і сферою виникнення. Так, згідно з першим критерієм вчений виокремлює такі фактори: (а) матеріально-технічні (пов'язані з рівнем розвитку техніки і технології, впровадженням наукових відкриттів і розробок, удосконаленням процесу і засобів праці), (б) організаційні (зумовлені організацією

виробництва, праці та управління) і (в) соціально-економічні (пов'язані зі складом працівників, рівнем їх кваліфікації, умовами праці й побуту, відношенням працівників до власності, ефективністю стимулювання праці і зацікавленістю в кінцевих результатах професійної діяльності).

Згідно ж з другим критерієм, тобто за сферою виникнення, пропонується розрізняти такі чинники: (1) внутрішньовиробничі – виникають і діють безпосередньо на рівні установи чи організації; (2) галузеві й міжгалузеві – пов'язані з можливістю поліпшення зв'язків, концентрації й комбінування діяльності, освоєння нових технологій і виробництв на рівні всієї галузі чи декількох спільних галузей суспільних відносин; (3) регіональні – це фактори підвищення продуктивності праці, характерні для даного регіону; (4) загальнодержавні – це такі фактори, що спричиняють підвищення продуктивності праці у всій країні (наприклад, підвищення освітнього рівня населення, раціональне використання трудового потенціалу) [54].

При цьому Б.Ю. Сербіновський та В.О. Чуланова наводять класифікацію факторів за різними критеріями, відмінними від наведених раніше, зокрема: (а) за змістом – природно-кліматичні, технічні, організаційні, соціально-економічні; (б) за місцем виникнення – виробничі та невиробничі; (в) за широтою розповсюдження – загальні та випадкові; (г) за часом дії – постійні та тимчасові; (д) за важливістю спричиненого результату – основні та другорядні; (е) за характером дії – об'єктивні та суб'єктивні [55, с. 111].

Проте, на нашу думку, за внутрішнім змістом доцільно розрізняти й такі групи факторів: біологічно-демографічні (стать, вік, сімейний стан, стан здоров'я, розумові здібності) і соціально-психологічні (відношення суб'єкта до праці, психофізичний стан здоров'я, моральний клімат у колективі, стиль управління, авторитет, етика та культура тощо).

Вплив вищезазначених факторів має місце й стосовно трудової дисципліни, бо очевидно є залежність рівня останньої від таких чинників:

ефективності організації праці та виробництва; системи матеріального й морального заохочення; рівня механізації та автоматизації (комп'ютеризації виробничих процесів); виховної, превентивної роботи; стилю керівництва; самовиховання і свідомості членів трудового колективу. Крім того, як зазначалося в попередніх підрозділах, дисципліна праці є комплексним поняттям, складним правовим явищем, вимоги якого є як об'єктивними, так і суб'єктивними, виходячи зі специфіки суб'єкта професійної діяльності, причому для досягнення високого рівня дисципліни праці в певному колективі, галузі необхідно, щоб кожен окремий працівник дотримувався відповідних норм і стандартів.

На нашу думку, у загальному розумінні основними факторами, які визначають рівень дисципліни, є якість законодавства в певній сфері правовідносин, інститут відповідальності, система організації праці, матеріально-технічна база, санітарно-побутові умови, а також задоволення працею з боку працівників, ступінь їх реального залучення до управлінського процесу, зв'язок з громадськістю тощо. Більш детально дане питання відображено в роботах багатьох дослідників.

Зокрема, вважаємо конструктивною та ґрунтовною позицію Г.Б. Шишко, яка розглядає такі фактори, що впливають на стан трудової дисципліни: якість планування, рівень організації та умов праці, режим законності, психологічний клімат у колективі, стабільність кадрів, житлово-побутові умови тощо. На думку автора, саме неналежна організація праці та недоліки в матеріально-технічному забезпеченні підривають трудову дисципліну, наносять матеріальний і моральний збиток, зумовлюють у працівників безвідповідальне ставлення до своїх посадових обов'язків. При цьому зміцнення трудової дисципліни повинно забезпечуватися на підставі неухильного додержання норм законодавства, а нормальний психологічний мікроклімат працюючого – формуванням атмосфери шанобливого й відповідального ставлення до праці [56].

Крім того, цікавим фактом, на якому наголошує вказаний науковець, є роль суб'єктивних факторів у підтримці рівня дисципліни праці. Наприклад, негативно впливають на останній шкідливі звички працівників, а саме: вживання спиртних напоїв, поява на робочому місці в нетверезому стані, паління, які є наслідком зниження продуктивності праці, прогулів, травматизму тощо. До інших суб'єктивних чинників, від яких прямо залежить рівень дисциплінованості, автор відносить вік, стать, освіту, кваліфікацію, соціальне положення, сімейний стан, стаж роботи (загальний та за спеціальністю), стаж у конкретній установі, кількість змінених організацій, а також соціально-психологічні якості особистості (відсутність ідей, безвідповідальність по відношенню до праці чи колективу, незадоволеність працею, місцем роботи чи професією тощо) [56]. Хоча і вважаємо даний перелік чинників недостатньо повним, він є придатним для використання при розгляді дисципліни праці суддів.

Інший дослідник, Л.І. Михайлова, виділяє аналогічні та деякі відмінні фактори забезпечення рівня дисципліни праці, а саме: (а) організацію праці та виробничого процесу (безперервний, індивідуальні чи колективні завдання); (б) рівень матеріального й морального стимулювання в організації; (в) рівень механізації та автоматизації; (г) систему планування та управління; (д) рівень виховної роботи; (е) рівень самосвідомості членів колективу; (є) особистісні характеристики (суб'єктивні фактори, які важко піддаються аналізу, поясненню та корегуванню) [57]. У свою чергу, О.В. Крушельницька та Д.П. Мельничук зосереджують увагу на таких рушійних силах дисциплінованості, як рівень використання робочого часу та проблема стабільності й плинності кадрів [58].

Доцільно звернути увагу й на напрацювання В.С. Венедиктова з даного питання, який головною складовою належного рівня дисципліни праці вважає самодисципліну працівників, що полягає в усвідомленні необхідності добровільного, точного й акуратного виконання роботи, дотримання правових і моральних норм, послідовного самовиховання, із

чим ми повністю погоджуємося. Крім того, на наш погляд, автор слушно звертає увагу на те, як неофіційні психологічні групи у колективі впливають на рівень дисципліни праці, з приводу чого зазначає: «У кожній організаційній структурі поряд з офіційно закріпленою (статутом, положеннями, штатним розкладом) утворюється та існує неофіційна (неформальна) соціально-психологічна структура, яка ґрунтується на закономірностях міжособистісних відносин. А тому взаємовідносини між працівниками не зводяться лише до формальних робочих контактів. Ці відносини й формують морально-психологічний клімат у колективі» [59].

Поділяємо думку вказаного науковця й відносно важливості проведення заходів щодо скорочення некомплектності та плинності кадрів, підвищення професійної майстерності й готовності працівників діяти в складних економічних та політичних ситуаціях у процесі зміцнення дисципліни праці. Окрім того, вважаємо, що для досягнення високого рівня дисципліни, необхідно забезпечити й якість «організаторської та виконавської діяльності, своєчасне попередження, виявлення та усунення недоліків у роботі; виявлення і запровадження позитивного досвіду; сприяння правильній оцінці й використанню кадрів; установлення та дотримання керівними кадрами критеріїв оцінки і висунення спеціалістів, їх професіоналізації». Не менш важливу роль автор відводить питанням оцінки моральних якостей «не за анкетними даними, а через вивчення та врахування думки колективу, бо гласність є дієвою формою громадського контролю за діяльністю органів управління, а закритість прийнятих рішень породжує недовіру до них та сприяє напруженості в колективі» [59]. Вважаємо даний фактор одним із головних, оскільки, на наш погляд, внутрішні переконання у правильності й необхідності роботи, яку виконує працівник, та мотивація останнього, незалежно від сфери діяльності та професії, а також визнання його заслуг і наполегливості дуже важливі у процесі утримання «високої планки», додержання стандартів професійної діяльності та правил етики й моралі, що, у свою чергу, зумовлює

підвищення трудового потенціалу службовця й ефективність продуктивності професійної діяльності.

На думку інших учених, засадничою передумовою забезпечення трудової дисципліни є внутрішній трудовий розпорядок, який найповніше визначається в чіткості прав і обов'язків сторін трудового процесу, що передбачаються типовими, галузевими й локальними правилами внутрішнього трудового розпорядку, спеціальними статутами про дисципліну, технічними правилами чи інструкціями загального або посадового характеру. Крім того, важливим стимулюючим фактором у забезпеченні трудової дисципліни є правові методи, зокрема, правове заохочення, мета якого полягає у виявленні поваги до працівників; визнання заслуг працівника; виявлення громадської пошани до зразкового та творчого виконання працівником трудових завдань [60].

Окрім наведеного вище, до правових методів забезпечення трудової дисципліни належать переконання та виховання, а до несумлінних працівників може вживатися метод примусу, який полягає в застосуванні до порушників трудової дисципліни заходів дисциплінарного та громадського впливу [60]. Аналогічної думки дотримується і В.І. Шишкін, наголошуючи, що «головний показник гарантованості забезпечення кожної процедурної дії полягає у невідворотній відповідальності посадової особи суду в разі невиконання нею або виконання неналежним чином своїх обов'язків, зазначених у нормах права або інших інструкціях, що регулюють сферу їх службової діяльності» [61, с. 6]. Дану точку зору поділяє й Г.О. Нестерова, стверджуючи, що «цільова спрямованість дисциплінарної відповідальності – забезпечення функціонування державно-організованих колективів у заданих параметрах, обумовлених призначенням і умовами діяльності даних колективів» [62, с. 9]. У свою чергу, ми цілком підтримуємо авторів у важливості даного фактора та його першочерговому значенні для досягнення високого рівня дисципліни праці, особливо у сфері правосуддя.

Питання забезпечення дисципліни праці є предметом дослідження й В.І. Прокопенка, який наголошує на тому, що «зміст дисципліни праці є історично обумовленим, мотиви і спосіб підкорення учасників трудового процесу певному порядку залежать від певних форм розділу і кооперації праці, від пануючої форми власності на засоби виробництва, від існуючого соціально-економічного устрою; на ці чинники впливають рівень розвитку засобів виробництва, кваліфікаційний рівень учасників виробничого процесу тощо» [36, с. 403]. При цьому, на думку автора, внутрішній розпорядок, як один із факторів, і дисципліна праці, урегульовані відповідними нормативно-правовими документами, хоча й реалізуються в межах конкретної установи, галузі правовідносин, підпорядковуються і загальним вимогам щодо дисципліни праці згідно законодавства.

Дещо іншу позицію в контексті класифікації факторів забезпечення дисципліни праці займають В.С. Васильченко, А.М. Гриненко, О.А. Грішнова й Л.П. Керб, роблячи акцент на чинниках мотивації трудового потенціалу та економічної активності працюючих. Зокрема, слушною є думка авторів з приводу того, що «мотивація економічної активності населення – це процес свідомого вибору певної лінії поведінки з метою підвищення продуктивності праці зайнятого населення».

При цьому науковці розглядають наступні чинники, які, на наш погляд, доцільно застосовувати й у контексті забезпечення дисципліни праці, а саме: (а) економічні (рівень оплати праці, можливості працевлаштування після перекваліфікації; рівень номінальних доходів); (б) законодавчі; (в) соціально-економічні умови життєдіяльності (психологічні настанови й економічні стимули); (г) соціально-демографічні (стать, вік, професія, трудовий стаж, особистий досвід, загальна й професійна культура, спрямованість інтересів, ціннісні орієнтації, сімейний стан, наявність малолітніх дітей, утриманців і членів сім'ї, які потребують систематичного догляду, стан здоров'я); (д) демо-економічні (рівень освіти і професійно-кваліфікаційна підготовка, рівень доходів і їх співвідношення з

можливим заробітком, наявність інших (крім заробітної плати) джерел життєдіяльності); (д) соціально-психологічні (мобільність (професійна, галузева, територіальна), ставлення до легальної й нелегальної економічної діяльності, готовність до зміни при необхідності первинних умов своєї діяльності, настанови на рівень інтенсивності праці, орієнтація на повну зайнятість, наявність лідерських здібностей) [63].

Окремо вважаємо доцільним звернути увагу на такий фактор, як «настанови на рівень інтенсивності праці», із приводу якого С.М. Трунін зазначає: «Рівень інтенсивності праці залежить від соціально-економічних умов: тривалості робочого часу та його використання, розвитку та запровадження техніки та технологій, нормування й оплати праці, відношення працівника до праці та ін.» При чому автор наголошує на тому, що цей рівень не є постійним, тому організації прагнуть досягти нормального показника [64].

Проте, на нашу думку, узагальнюючи та підсумовуючи вищезазначене, ключовим і значущим фактором забезпечення дисципліни праці можна назвати законодавчу базу та її ефективність, яка потребує реформування.

Слід зазначити, що одним із кроків судової реформи, у тому числі й з удосконалення нормативної бази, було прийняття Концепції вдосконалення судівництва для утвердження справедливого суду в Україні відповідно до європейських стандартів, у якій зазначаються основні фактори, що чинять негативний вплив у сфері правосуддя, зокрема:

– консерватизм у підходах до реформування та брак чіткого бачення того, якою має бути судова система в державі, що керується верховенством права, а також подальшого здійснення судової реформи;

– невідповідність системи судів загальної юрисдикції вимогам Конституції України, видам та стадіям судочинства (нераціональна побудова системи судових установ та розподіл між ними юрисдикції нерідко спричиняють розгляд спору різними судами одного рівня та

несправедливе обмеження права на оскарження судових рішень в окремих категоріях справ. Дотепер не завершено формування цілісної системи адміністративних судів, обов'язком яких є захист прав і свобод особи в її відносинах із суб'єктами владних повноважень);

– незавершеність реформи процесуального права (правове регулювання кримінального судочинства в Україні залишається не реформованим ще з радянських часів; незважаючи на ухвалення Кодексу адміністративного судочинства України, дотепер не прийнято закон про адміністративні процедури, де було б визначено стандарти відносин особи з органом влади (посадовою особою), додержання яких мають перевіряти адміністративні суди);

– перевантаженість судів та недостатня прозорість їх діяльності (через недосконалість судових процедур судді не мають можливості своєчасно й якісно розглядати справи; не розроблено чіткого механізму відповідальності судів за тяганину під час розгляду справ, а також суддів за некваліфіковане здійснення суддівських функцій; нераціонально розподілено штатні суддівські посади між судами, що є причиною перевантаження одних судів і недовантаженості інших);

– чинники, що перешкоджають незалежності судді (процедура добору суддів є непрозорою, що може створювати сприятливі умови для зловживань та залежності суддів від посадових осіб, задіяних у цій процедурі; немає чітко встановленої законом системи визначення суддівської винагороди, неналежний рівень матеріального забезпечення суддів зумовив непривабливість посади судді для висококваліфікованих юристів. Водночас наявність сприятливих умов для одержання на цій посаді певних вигод, сумнівних з точки зору законності, перетворює ці посади на привабливі для осіб, цілі яких не мають нічого спільного з неупередженим правосуддям);

– неналежний рівень кваліфікації значної частини суддівського корпусу та малоефективність системи професійної відповідальності суддів

(неефективна система відповідальності суддів в одних випадках дозволяє їм уникати професійної відповідальності, в інших – створює сприятливі умови для тиску на тих суддів, які у своїй діяльності виявляють незалежність і принциповість);

- недостатнє фінансування судової влади;
- неефективність системи виконання судових рішень [65].

На нашу думку, наведений вище перелік факторів є достатньо повним у контексті суддівської дисципліни, оскільки враховує саме специфічні риси останньої, проте вважаємо доцільним доповнити даний перелік суб'єктивними факторами (самовиховання, відношення до праці, психологічний настрій, рівень відповідальності, готовність до інтенсивної праці, культура тощо), на які, на жаль, законодавець не звертає уваги. Крім того, слід більшу увагу приділяти матеріальному забезпеченню, яке є основним стимулом працівника в умовах ринкової економіки, і судді – не виключення. Саме про даний аспект йдеться у багатьох міжнародних нормативних документах, із якими доцільно узгодити положення українського законодавства, проте, підкреслимо, не лише декларативно, а й фактично, на практиці.

Зауважимо, що відповідно до п. 7 Основних принципів незалежності судових органів, схвалених резолюціями Генеральної Асамблеї ООН 29 листопада і 13 грудня 1985 р., кожна держава «зобов'язана виділяти достатні ресурси для того, щоб судова влада могла належним чином виконувати свої функції». Крім того, згідно з Рекомендаціями Комітету Міністрів Ради Європи № R (94) 12 від 13 жовтня 1994 р. «Про незалежність, ефективність і роль суддів» урядам держав-членів рекомендовано вжити чи підсилити всі заходи, необхідні для підвищення ролі суддів і суддівського корпусу в цілому, зміцнити їх незалежність та ефективність, у тому числі за допомогою реалізації принципу III (належні умови роботи), який передбачає прийом на роботу достатньої кількості суддів і організації їх відповідної підготовки; забезпечення такого статусу й

винагороди суддів, щоб вони були відповідні їх професійному авторитету та рівню відповідальності; наявність належного допоміжного персоналу й устаткування, зокрема, для автоматизації діловодства й обробки даних для того, щоб судді могли ефективно й оперативно виконувати свої обов'язки; вжиття відповідних заходів для передачі виконання несуддівських функцій іншим особам; вжиття всіх необхідних заходів для забезпечення безпеки суддів, обов'язкова присутність охорони в приміщеннях судів чи надання поліцейського захисту суддям, які можуть стати чи є об'єктами серйозних погроз. Як бачимо, в Україні більша частина даних стандартів не виконується, що негативно впливає на рівень дисципліни праці суддів.

Окрім наведених вище міжнародних документів, важливе значення має й Європейська хартія про закон «Про статус суддів», де зазначено, що «рівень оплати повинен установлюватися так, щоб захистити суддю від тиску, націленого на те, щоб вплинути на зміст його рішень і взагалі на його поведінку в суді, порушуючи, таким чином, його незалежність і неупередженість». Відзначимо, що в Україні проголошено (згідно Закону «Про судоустрій та статус суддів»), що розмір заробітної плати (грошового забезпечення) судді повинен забезпечувати його фінансову незалежність.

На наш погляд, незважаючи на велику кількість законодавчих актів, які регламентують вимоги щодо дисципліни праці суддів і відповідно їх дисциплінарної відповідальності, на практиці багато проблем залишається невирішеними. Так, як слушно зазначає В. Онопенко, «якщо говорити про передумови для справедливого й законного правосуддя, то, на мій погляд, на сьогодні це визначається двома ключовими й взаємопов'язаними чинниками: зміною ставлення основних носіїв державної влади до суду і проведенням суспільно орієнтованої судової реформи». У даному контексті автор пояснює: «Уже впродовж тривалого часу суди і судді перебувають у стані невпевненості, очікування (вироку) від реалізації чергової спроби реформування чи, точніше, псевдореформування. Крім незабезпечення державою базових передумов для справедливого правосуддя, значною

мірою така ситуація спричинена внутрішніми факторами, пов'язаними з організацією діяльності судів та здійсненням суддівських повноважень» [66]. Ми цілком підтримуємо дану точку зору й вважаємо наведені вище чинники одними з основних, на які потрібно звертати увагу в першу чергу. Проте вважаємо доцільним розглянути ще один ключовий фактор забезпечення високого рівня дисципліни праці суддів, а саме внутрішню вмотивованість суддівської діяльності, особисту зацікавленість у державній службі на користь суспільству й державі. Так, про доцільність урахування даного чинника свідчить наявна на сьогодні проблема, що має місце в судовій системі, зокрема, низька якість складання й оформлення судових рішень через спрямованість лише на результат – задоволення позову. При цьому стан правосуддя значною мірою визначається безпосереднім ставленням суддів до виконання своїх професійних обов'язків та організацією діяльності судів.

Не можна не звернути увагу й на такий фактор негативного впливу на дисциплінованість суддів, як ненормована завантаженість судів і суддів. Цікавими є статистичні дані з цього приводу: у Китаї у приблизному щорічному розгляді 8 млн. справ (аналогічний показник є характерним і для України) задіяні 194 тис. суддів, тоді як в Україні близько 8000 [66]. Крім того, ще на V з'їзді суддів України прозвучала теза: «Давно настав час визначити певні нормативи навантаження на суддю й забезпечувати діяльність судової системи, саме виходячи з реальних потреб судів при здійсненні правосуддя, у тому числі прогнозувати можливі зміни в навантаженні при прийнятті окремих законодавчих актів» [67].

На нашу думку, перевантаження суддів прямо впливає на якість процесуальних дій й опосередковано на рівень дисципліни праці. Так, за даними статистики, з порушенням установлених строків розглядається приблизно 12,5% кримінальних справ та 21,5% цивільних справ, що, на думку самих суддів, пов'язано як з об'єктивними чинниками, що існують поза межами судової системи (низький рівень дисципліни громадян,

проблема прокурорських, адвокатських кадрів тощо), так і організацією роботи суду та особисто судді, його кваліфікацією, ставленням до своїх обов'язків, розумінням значення свого високого статусу і відповідальності за належне здійснення правосуддя [67].

Отже, підсумовуючи вищесказане, приходимо до висновку, що на забезпечення відповідного рівня дисципліни праці суддів чинить вплив багато внутрішніх і зовнішніх, суб'єктивних і об'єктивних факторів, які є тісно взаємопов'язаними. По-перше, внутрішні (суб'єктивні) фактори суддівської дисципліни пов'язані з впливом на останню самими суддями, тобто до них відносимо особистісні та професійні якості, здібності, розуміння свого «високого статусу» та ролі в суспільстві, усвідомлення відповідальності, поважне ставлення до праці, задоволення професією та місцем роботи, мотивація, відносини з колегами та вищими судовими органами, етика й культура праці, сімейний стан, ставлення до займаної посади з боку близьких та рідних, стан здоров'я, оперативність, ініціативність, чесність, незалежність, справедливість, неупередженість, наявність шкідливих звичок, загальний і спеціальний стаж, досвід, вік, стать тощо.

По-друге, зовнішні (об'єктивні) фактори діють на рівень дисципліни праці суддів з боку організації судового корпусу, судової системи та держави в цілому. До даної групи чинників пропонуємо відносити організаційну структуру судової системи, законодавчу базу щодо дисципліни праці та дисциплінарної відповідальності, власне інститут дисциплінарної відповідальності, матеріальне забезпечення, технічну базу, наявність інновацій щодо техніки та процесів діяльності (автоматизація документообігу, комп'ютеризація робочого місця судді тощо), санітарно-побутові умови праці (освітлення, шум, вібрація, безпека праці), стиль керівництва та управління в державі, знання та компетенція вищих органів і керівників, система стимулювання праці, особливості організаційної культури, стандартів професійної діяльності й етико-моральних правил

поведінки, менталітет народу щодо значущості сфери правосуддя, рівень довіри громадян до суддів.

Зважаючи на наведені вище фактори, для досягнення високого рівня забезпечення дисципліни праці доцільно:

1) гармонізувати законодавчу базу, узгодивши передусім норми Закону України «Про судоустрій і статус суддів», Правил поведінки працівника суду і Кодексу суддівської етики;

2) запровадити дієвий інститут дисциплінарної відповідальності суддів;

3) забезпечити достатній рівень матеріального й соціального захисту суддів;

4) розробити нормативи навантаження на суддів і суди;

5) автоматизувати процес суддівської діяльності із використанням інновацій техніки та технологій;

6) підвищити рівень підготовки та підвищення кваліфікації суддів;

7) зобов'язати суддів бути стриманими й толерантними у висловлюванні власних суб'єктивних думок щодо судових рішень та суддів;

8) надати нової сили Кодексу суддівської етики;

9) переглянути відносини із засобами масової інформації, які часто принижують авторитет судової влади;

10) припинити політичний тиск на суддів тощо.

Крім того, з нашого погляду, найголовнішим фактором досягнення високого рівня дисципліни праці суддів є самовдосконалення останніх. Саме судді мають прагнути бути взірцем правосуддя, незалежними, неупередженими в своїх поглядах, чесними, культурними і ввічливими, компетентними та освіченими, не піддаватися на провокації, уникати будь-якого «заплямування» репутації, усвідомлювати свою суспільну значущість і пишатися своїм високим статусом. Очевидно, що в певній мірі інститут дисциплінарної відповідальності стимулюватиме суддів до чесної й сумлінної праці із дотриманням дисципліни праці, проте, виходячи з

аспектів імунітету та недоторканності, а також великої кількості неузгоджень у законодавстві України, лише вмотивованість, самосвідомість і самовідповідальність перед народом є тією рушійною силою, що необхідна для створення незалежної судової влади.

1.4 Принципи та методи забезпечення дисципліни праці суддів

Для створення ефективного й незалежного апарату судової влади в Україні, умови функціонування якого б відповідали європейським і світовим стандартам, передусім необхідно організувати раціональну систему забезпечення дисципліни праці суддів, які безпосередньо здійснюють правосуддя, і професіоналізм, компетенція та поведінка яких прямо впливають на рівень довіри й задоволення громадян щодо реалізації їх законного права на звернення до суду й судовий захист. У свою чергу, забезпечення дисципліни праці суддів багато в чому залежить від нормативного фактора, оскільки всі без винятку аспекти професійної діяльності суддів регламентуються правовими нормами, результативність запровадження яких залежить від об'єктивних, науково обґрунтованих і адаптованих до сучасних умов фундаментальних принципів забезпечення дисципліни праці суддів, інакше кажучи, від тих визначальних норм права, які регулюють не окремі сторони суддівської діяльності чи поведінки, а узагальнені та значущі моменти.

Слід зазначити, що в загальному розумінні принципи (з лат. *princípio* – основа, початок) – це основні, вихідні положення теорії, вчення, головні правила діяльності. У сфері судочинства такі базові положення закріплені в міжнародних нормативно-правових актах, розглянутих детально в попередніх розділах дисертаційного дослідження, і національному законодавстві, зокрема, Конституції та Законі «Про судоустрій і статус суддів». На думку Н.В. Чернишової, засади (принципи) судочинства є

основою організації судової влади і здійснення правосуддя в державі, тому що вони забезпечують однакове розуміння й застосування законів та спонукають суддю при здійсненні правосуддя до неухильного дотримання вимог закону. Тільки реалізація всіх принципів у їх сукупності, у взаємозв'язку сприятиме виконанню завдань судочинства [68, с. 11].

На наш погляд, найбільш ґрунтовне визначення принципам судової влади запропоноване І.Є. Марочкіним, Н.В. Сібільовою та В.П. Тихим, згідно з яким «це норми найбільш загального, керівного характеру, що визначають місце судової влади в системі єдиної державної влади, побудову її основних інститутів та спрямовані на реалізацію завдань, що стоять перед судовою владою. Принципи діють у межах єдиної цілісної взаємопов'язаної і взаємозалежної системи, тому порушення одного з них тягне за собою порушення й інших» [69]. Ми цілком поділяємо точку зору авторів та вважаємо, що досліджувані нами принципи забезпечення дисципліни праці суддів є похідними та знаходяться в повному підпорядкуванні й узгодженості з принципами судової влади, що зумовлює першочергову необхідність їх розгляду.

Достатньо змістовним і об'єктивним у даному контексті вважаємо підхід указаних науковців, які, комплексно аналізуючи систему принципів судової влади залежно від сфери поширення й призначення, виокремлюють наступні три її підсистеми: (а) інституціональну (загальні принципи судової влади), (б) функціональну (принципи відправлення судочинства) й (в) організаційну (принципи судоустрою). На думку вчених, інституціональні основи «фіксують загальні відносини, що виникають при запровадженні інституту судової влади в суспільстві, окреслюють її місце в системі поділу влади й загальних засад взаємовідносин з іншими державними та приватними інститутами». На відміну від попередньої складової, функціональні положення «стосуються відносин, що виникають при судовому розгляді цивільних, кримінальних, господарських, адміністративних та інших справ», причому «розкривають загальні засади

здійснення й реалізації повноважень судової влади, характерні для будь-якого процесу розгляду судової справи і для всіх видів судочинства». У свою чергу, організаційні принципи «звернені до відносин, що виникають не з приводу розгляду й вирішення конкретного виду судової справи, а з приводу організації судової системи, структури її органів, статусу суддів, тобто у зв'язку з організаційними відносинами» [69]. Вважаємо дану класифікацію принципів у цілому конструктивною та прийнятною як базовою в рамках нашого дослідження, тому доцільно розглянути кожен з підсистем докладніше.

Так, відповідно до підходу наведених вище авторів, інституціональні принципи передбачають: паритетність, справедливість, законність, здійснення судової влади тільки судом, доступність, незалежність і самостійність, безсторонність, процедурність [69]. Відзначимо, що запропонований перелік у повній мірі відповідає та узгоджується з розглянутими в попередніх розділах міжнародними стандартами та вимогами щодо організації та функціонування апарату судової влади, а також національною законодавчою базою, в якій знаходять нормативне закріплення.

По-перше, принцип паритетності регулюється ст. 6 Конституції України, положення якої регламентують поділ державної влади на три гілки, у тому числі й судову, що має власну виключну компетенцію у сфері суспільних відносин і самостійно виконує властиві лише їй функції, тобто рішення, що виносяться органами судової влади, не потребують схвалення з боку інших систем державної влади.

По-друге, принцип справедливості судової влади проголошений ст. 14 Міжнародного пакту про громадянські та політичні права й п. 1 ст. 6 Європейської конвенції про захист прав людини та основоположних свобод, згідно з нормами яких апарат судової влади має створюватися на підставі закону, бути самостійним, безстороннім, рівно доступним громадянам, а, відповідно, розгляд справ повинен узгоджуватися з вимогами щодо світових

стандартів прозорості й гласності, забезпечення однакових можливостей учасників судового процесу в реалізації наданих прав тощо.

По-третє, принцип законності судової влади передбачає відповідність закону судових установ і судових процедур. Як уже було підкреслено в попередніх підрозділах дослідження, одним із стандартів професійної діяльності суддів є «законність», «верховенство права», у відповідності з чим судові органи й судді діють виключно на підставі Конституції та законів України, у першу чергу, «Про судоустрій і статус суддів», «Про Конституційний Суд України» [70], у межах наданих повноважень, дотримуючись норм і вимог чинного законодавства.

Не менш важливим інституційним принципом є здійснення судової влади тільки судом, що окреслює визначальне значення та місію установи суду. Так, згідно ч. 1 ст. 124 Основного Закону та ст. 1 Закону «Про судоустрій і статус суддів» ніякий інший орган, крім суду, не має права здійснювати судову владу, тобто приймати рішення з конкретних справ. При цьому судочинство покладено на Конституційний Суд і суди загальної юрисдикції, а створення особливих чи надзвичайних судів не допускається.

Наступним принципом судової влади є її доступність, яка передбачає нормативне закріплення й реальне забезпечення рівних можливостей безперешкодного звернення до суду за захистом своїх прав у відповідності до визнаного права громадянина на судовий захист прав і свобод.

У свою чергу, принцип незалежності судів і суддів, на думку І.Є. Марочкина, пов'язаний із розглядом останньої у двох вимірах: (а) внутрішньому (процедурність, організація судової системи, гарантії діяльності) та (б) зовнішньому (політична, соціально-економічна незалежність) [69].

На наш погляд, виділення даних сфер, що впливають на рівень незалежності судів, є досить актуальним для українського суспільства, оскільки поширеними є випадки тиску на суддів з боку політичних сил, особливо в період виборчих кампаній, що неприпустимо з точки зору

світових стандартів функціонування судової влади. Тому судді мають бути цілком вільними у винесенні неупередженого рішення у справі, яку вони розглядають, покладатися на своє внутрішнє переконання, власне тлумачення фактів та чинне законодавство» Крім того, згідно положень даного нормативного документа «на розподіл судових справ між суддями не повинно впливати бажання однієї зі сторін у справі або будь-якої особи, яка є зацікавленою в результатах цієї справи».

Із наведеними вище принципами тісно пов'язаний принцип безсторонності судової влади, який наголошує на незалежності, неупередженості та відсутності особистих інтересів у судді як носія судової влади при розгляді кожної конкретної справи і має здійснюватися в межах установленої законом процедури реалізації судової влади (принцип процедурності). Відзначимо, що процедура здійснення судової влади регламентується цивільним, кримінальним, господарським, процесуальним і адміністративним правом і регулює права й обов'язки суду та суддів при провадженні судочинства, а також гарантії організації судового процесу та його сторін.

Окрім розглянутих вище інституційних принципів судової влади, суттєву роль виконують організаційні (судоустрійні), до яких І.Є. Марочкін справедливо відносить основні засади побудови судової системи та статусу суддів: (а) єдність судової системи і статусу суддів; (б) територіальність, спеціалізацію та інстанційність у побудові судової системи; (в) незалежність, недоторканність, незмінюваність і професіоналізм суддів [69]. Ми цілком поділяємо погляди автора та вважаємо, що система судової влади, її організація та діяльність є єдиною для всіх судів та суддів, незалежно від того, чи йдеться про суди загальної юрисдикції, чи Конституційний Суд України, оскільки всі судові органи мають функціонувати на однакових фундаментальних засадах, виконуючи передані державою функції та завдання.

Цілком закономірно, що ефективність системи судової влади залежить

у певній мірі й від вдалої її організації, зокрема, від дотримання принципу територіальності, спеціалізації та інстанційності. Слід зазначити, що територіальність згідно ч. 1 ст. 125 Конституції передбачає розбудову судової системи судів загальної юрисдикції відповідно до адміністративно-територіального устрою (ст. 133), виходячи з нагальної потреби в здійсненні судової влади на всій території України й доступності її для всього населення. Крім того, для підвищення результативності розгляду специфічних прав в Україні передбачена спеціалізація судової системи, що виявляється, наприклад, у створенні господарських та адміністративних судів тощо.

Тісно пов'язані з охарактеризованими підсистемами принципів судової влади й функціональні засади судочинства, які, на наш погляд, є основними в процесі здійснення професійної діяльності суддів. До них слід віднести: (1) державну мову; (2) гласність; (3) колегіальний та одноособовий розгляд судових справ; (4) участь народу в здійсненні судової влади; (5) відправлення судочинства на засадах рівності сторін; (6) змагальність; (7) презумпцію невинуватості; (8) забезпечення обвинуваченому, підозрюваному, підсудному права на захист; (9) право на оскарження судового рішення; (10) обов'язковість судового рішення [69].

Більшість із наведених принципів, на наш погляд, перекликаються з досліджуваними нами раніше стандартами професійної діяльності та поведінки суддів, що говорить про їх значущість у контексті дотримання дисципліни праці, підвищення довіри громадян і забезпечення ефективності судової влади. Проте вважаємо доцільним звернути увагу на принцип змагальності, під яким розуміємо надання рівних прав і можливостей правозахисникам сторін обвинувачення й захисту для відстоювання власних інтересів, причому суд є головним суб'єктом процесу судового розгляду, який виконує функцію загального керівництва та вирішення справи.

Слушним є й виокремлення принципу презумпції невинуватості згідно з положеннями ст. 62 Конституції, у відповідності до яких особа

вважається невинуватою у вчиненні злочину і не може бути піддана кримінальному покаранню, доки її вину не буде доведено в законному порядку і встановлено обвинувальним вироком суду, про який йшлося раніше при розгляді питання притягнення до відповідальності суддів як одного зі стандартів їх професійної діяльності.

Підсумовуючи вищесказане, пропонуємо розглядати принципи забезпечення дисципліни праці суддів як особливу складову системи принципів судової влади, що відображає фундаментальні основи організації дисципліни праці суддів та охоплює морально-правові норми загального значення, що спрямовані на створення відповідних умов для організації законної, ефективної, незалежної, неупередженої, чесної й прозорої професійної діяльності та поведінки суддів.

Тому поряд з розглянутими принципами вважаємо доцільним звернути увагу на фундаментальні засади діяльності суддів, проголошені рекомендацією Комітету Міністрів Ради Європи № R (94) 12 від 13 жовтня 1994 р. «Про незалежність, ефективність і роль суддів», яка, з огляду на важливість забезпечення належного здійснення суддівських функцій, рекомендує урядам держав-членів вжити чи підсилити всі заходи, необхідні для підвищення ролі суддів і суддівського корпусу в цілому, зміцнити їх незалежність та ефективність, зокрема за допомогою додержання низки принципів, у тому числі й стосовно забезпечення дисципліни праці суддів:

– принцип I «Загальні принципи, що мають відношення до незалежності суддів» (судді повинні приймати свої рішення цілком незалежно і мати змогу діяти без обмежень, без неправомочного впливу, підбурення, тиску, погроз, неправомочного прямого чи непрямого втручання, незалежно з чийого боку та з яких мотивів воно б не здійснювалось);

– принцип II «Повноваження суддів» (для виконання суддівських функцій, обстоювання авторитету суддів та поваги до суду судді повинні бути наділені достатніми повноваженнями та мати змогу їх здійснювати);

– принцип III «Відповідні умови праці» (який полягає у створенні та забезпеченні належних умов праці, які дозволять суддям ефективно працювати);

– принцип IV «Об'єднання» (судді повинні бути вільними у створенні об'єднань, які самостійно або спільно з іншим органом оберігають незалежність суддів та захищають їх інтереси);

– принцип V «Зобов'язання суддів» (у процесі судочинства судді мають право захищати права та свободи будь-якої особи; повинні мати повноваження виконувати свої суддівські обов'язки для забезпечення належного застосування закону та для справедливого, ефективного й швидкого розгляду судових справ);

– принцип VI «Невиконання обов'язків і дисциплінарні порушення» (коли судді не виконують свої обов'язки ефективно та неупереджено або коли мають місце дисциплінарні порушення, мають бути вжиті всі необхідні заходи, за умови, що вони не впливають на незалежність правосуддя: усунення судді від провадження у справі; доручення судді виконання інших завдань у межах суду; штрафні санкції; тимчасове призупинення суддівських функцій тощо).

На нашу думку, даний перелік принципів достатньо повно характеризує основи дисципліни праці суддів, проте має бути узгодженим і доповненим дослідженими раніше базовими принципами судової влади. Крім того, при узагальненні та класифікації принципів забезпечення дисципліни праці суддів доцільно звернути увагу й на принципи реформування національної судової системи в рамках прийнятої Верховною Радою Концепції судово-правової реформи в Україні, зокрема на наступні:

1) створення такого судочинства, яке максимально гарантувало б право на судовий захист, рівність громадян перед законом, створило б умови для дійсної змагальності й реалізації презумпції невинності;

2) відповідність нормативних актів з питань діяльності судів і органів юстиції вимогам міжнародних угод, ратифікованих Україною;

- 3) радикальне реформування матеріального й процесуального законодавства, деідеологізування і наповнення його гуманістичним змістом;
- 4) виключення з кримінального закону діянь, які в сучасних умовах не можуть визнаватися злочинами;
- 5) реформування системи кримінальних покарань;
- 6) диференціювання форм судочинства, зокрема залежно від ступеня тяжкості злочину;
- 7) розгляд окремих категорій судових справ суддями одноособово, а також колегіями професійних суддів та суддями з розширеною колегією судових засідателів;
- 8) чітке визначення умов допустимості доказів;
- 9) встановлення судового контролю за законністю й обґрунтованістю процесуальних рішень слідчих органів, які обмежують права громадян;
- 10) перевірка законності й обґрунтованості судових рішень в апеляційному і касаційному порядку та за нововиявленими обставинами [71].

У результаті дослідження та узагальнення розглянутих вище груп принципів судової діяльності приходимо до висновку, що тільки дотримання всієї системи принципів суддями забезпечить у повній мірі незалежність, об'єктивність та неупередженість розгляду кожної конкретної справи й, відповідно, досягнення мети та ефективність функціонування апарату судової влади. Доречно підкреслити й те, що система принципів забезпечення дисципліни праці є динамічною і зазнає змін під впливом факторів розвитку держави, наслідків судово-правової реформи, міжнародних і національних тенденцій у законодавчому процесі. Тому до її складу пропонуємо включити не тільки функціональні, організаційні та інституціональні основи судової діяльності, а й засади реформи судового апарату та фундаментальні міжнародні стандарти.

У той же час, на наш погляд, до основних положень забезпечення дисципліни праці суддів слід додати й особистісні принципи, які б

ураховували орієнтацію на високий рівень відповідальності, інтенсивність праці, пунктуальність, толерантність, культуру спілкування, гуманізм, компетенцію, оперативність, обізнаність і зацікавленість у праці, задоволення професією та місцем праці, її умовами та винагородою, матеріальну та нематеріальну мотивацію, чесність і непідкупність, високий статус судді тощо.

Зважаючи на це, пропонуємо представити систему принципів забезпечення дисципліни праці суддів наступним чином:

– підсистема міжнародних принципів: (а) незалежність і неупередженість суддів; (б) достатність повноважень і зобов'язань; (в) відповідність умов праці високому статусу судді; (г) дисциплінарна відповідальність за неналежне й неефективне виконання переданих державою функцій, завдань і покладених обов'язків; (ґ) обов'язковість дотримання стандартів професійної діяльності та етики суддів;

– підсистема національних принципів: (а) створення дієвої системи судочинства, яка максимально гарантувала б реалізацію права на судовий захист і рівність громадян перед законом; (б) відповідність нормативних актів вимогам міжнародних угод, ратифікованих Україною; (в) радикальне реформування матеріальної й законодавчої бази діяльності суддів; (г) створення ефективного інституту дисциплінарної відповідальності суддів; (ґ) диференціювання форм судочинства; (д) перевірка законності й обґрунтованості судових рішень в апеляційному та касаційному порядку тощо;

– підсистема інституціональних принципів: (а) законність і верховенство права; (б) паритетність; (в) здійснення судової влади тільки судом; (г) справедливість; (ґ) незалежність і самостійність; (д) безсторонність; (е) процедурність; (є) доступність і рівність;

– підсистема організаційних принципів: (а) єдність судової системи і статусу суддів; (б) територіальність, спеціалізація та інстанційність у побудові судової системи; (в) незалежність, недоторканність,

незмінюваність і професіоналізм суддів;

– підсистема функціональних принципів: (а) державна мова та символіка; (б) зовнішній вигляд суддів і культура спілкування; (в) публічність і прозорість; (г) колегіальний та одноособовий розгляд судових справ; (ґ) відправлення судочинства на засадах рівності сторін; (д) змагальність; (е) обов'язковість судового рішення тощо;

– підсистема особистісних принципів: (а) самовиховання, професійна й психологічна підготовка особи; (б) самоусвідомлення високого статусу судді й відповідного рівня відповідальності; (в) орієнтація на інтенсивну, оперативну працю; (г) пунктуальність і компетентність, обізнаність щодо змін у законодавстві; (ґ) толерантність, культура спілкування, гуманізм; (д) зацікавленість у праці, задоволення професією та місцем праці, її умовами та винагородою; (е) чесність і непідкупність тощо.

Проте, незважаючи на значну кількість проголошених й запропонованих принципів, вони мають лише декларативний характер, тому на практиці їх додержання неможливе без законодавчого запровадження ефективних методів забезпечення дисципліни праці суддів.

Передусім відзначимо, що згідно з тлумачним словником метод – це «спосіб теоретичного дослідження або практичного здійснення чого-небудь» [72, с. 316], із чим ми категорично не погоджуємося, оскільки власне метод передбачає існування конкретних способів його застосування. Не поділяємо також точку зору щодо ототожнення методів і способів, коли під методами забезпечення трудової дисципліни розуміють передбачені законодавством способи її забезпечення, тобто виконання сторонами трудового договору своїх обов'язків [73].

На думку В.К. Колпакова й О.В. Кузьменко, організаційно-правові методи – це «види діяльності організаційно-структурних формувань, практичні прийоми, операції, форми роботи, які ними використовуються для забезпечення законності [74, с. 523, 524]. В.В. Марков під методом забезпечення законності й дисципліни розуміє конкретні прийоми

безпосереднього управлінського впливу [75, с. 132, 133].

Загалом ми підтримуємо дану точку зору та пропонуємо визначити методи забезпечення дисципліни праці суддів як конкретні практичні прийоми, здійснювані державою в особі уповноважених органів у сфері правосуддя з метою забезпечення дисципліни праці суддів та ефективності судової влади в цілому. Крім того, виходячи з даної позиції, очевидно, що держава здійснює певну діяльність, зокрема управлінську, по відношенню до суддів задля організації дієвого судового апарату та його функціонування. Тому доречно звернути увагу й на суттєві риси методів управління, які знаходять відображення в працях В.Я. Малиновського, Г.Х. Попова, В.В. Дружиніна, А.А. Стародубцева та інших учених [Див.: 76, с. 283-330; 77, с. 240-247; 78, с. 17-19; 79].

Так, В.Б. Авер'янов визначає наступні ключові риси методів управління, яким у цілому відповідають і методи забезпечення дисципліни праці суддів: (а) зв'язок із цільовим призначенням управлінської діяльності як особливого виду практичної реалізації завдань і функцій держави; (б) владно-організуючий (управлінський) вплив органів виконавчої влади та інших суб'єктів державного управління на відповідні керовані об'єкти; (в) взаємозв'язки між суб'єктами й об'єктами державного управління; (г) використовуються суб'єктами державного управління як засоби реалізації закріпленої за ними компетенції й безпосередньо виражають повноваження державно-владного характеру; (д) завжди мають своїм адресатом відповідні керовані об'єкти (індивідуальні або колективні); (е) у методах управління у відповідному обсязі виявляється державний (публічний) інтерес; (є) адміністративно-правова форма опосередкування методів і вияв їх у правових актах управління тощо [80, с. 297, 298].

Виходячи з наведених вище рис управлінських методів, традиційно до останніх включають універсальні методи (переконання та примус), адміністративні й економічні, нагляд та контроль, прямого й непрямого впливу, регулювання, керівництва та управління [Див.: 81, с. 160; 80, с. 299-

302; 74, с. 187]. При цьому основні методи передбачені чинним Кодексом законів про працю, згідно зі ст. 140 якого трудова дисципліна на підприємствах, в установах, організаціях забезпечується створенням необхідних організаційних та економічних умов для нормальної високопродуктивної роботи, свідомим ставленням до праці, методами переконання, виховання, а також заохоченням за сумлінну працю. Отже, найбільш поширеними методами є переконання та примус, які, на наш погляд, неможливі без використання економічних, організаційних, моральних, ідеологічних, психологічних та інших методів, які є взаємопов'язаними та взаємодоповнюючими.

На думку Ю.П. Битяка, переконання – це система заходів правового й неправового характеру, що виявляється у здійсненні виховних, роз'яснювальних і заохочувальних дій, спрямованих на формування в громадян розуміння необхідності чіткого виконання законів та інших правових актів [81, с. 162]. У той же час, В.В. Марков виокремлює специфічні форми переконання: (а) проведення профілактичних заходів; (б) заохочення; (в) інформування про кількість та види скоєних службових правопорушень, про результати розгляду справ стосовно цих правопорушень; (г) виховання; (д) роз'яснення вимог нормативних актів з питань дотримання законності та дисципліни [75, с. 132, 133].

На наш погляд, хоча й найбільш впливовим методом забезпечення дисципліни праці в сучасних умовах є заохочення, спрямоване на підвищення особистого інтересу працівника, проте, зважаючи на високий статус судді, який не передбачає врахування власних інтересів і зацікавленості, роль методу переконання викликає сумніви.

Доречно в даному випадку звернутися до напрацювань С.В. Подкопаєва з даного питання, який вважає, що переконання не слід розглядати як самостійний метод забезпечення суддівської дисципліни. Адже «переконати» – означає змусити повірити в щось чи змусити зробити що-небудь. Тому важко уявити ситуацію, коли суддю змушують повірити в

необхідність здійснення діяльності відповідно до професійних стандартів, а так само поводитися дисципліновано. У той же час автор наголошує й на обмеженості застосування методу виховання у сфері суддівської діяльності, що, на наш погляд, є однією з форм розглянутого методу переконання: «Постає питання: хто буде для судді вихователем, який вселяє і прищеплює необхідність додержання суддівських стандартів професійної діяльності й поведінки, а також як це виховання узгоджуватиметься із суддівською незалежністю – основним принципом діяльності суддів? Вважаємо, що виховання є кінцевою метою іншого засобу забезпечення суддівської дисципліни, а саме дисциплінарної відповідальності суддів» [8, с. 28].

Ми цілком погоджуємося з позицією вченого щодо неможливого самостійного застосування переконання та виховання в специфічній сфері судової влади та підтримуємо позицію стосовно першочергового значення дисциплінарної відповідальності як засобу забезпечення дисципліни праці суддів, про який докладніше йтиметься в другому розділі дисертаційного дослідження. Проте хотілося б звернути увагу й на те, що хоча й не можна в повній мірі вважати самостійним метод виховання в судовій діяльності, проте, на нашу думку, він є достатньо виправданим і доцільним на стадії навчання та підготовки претендентів на посаду судді. Базуючись на подібних переконаннях, доречно зазначає й С.В. Подкопаєв, що «стосовно суддів доцільніше вести мову про їх самовиховання» [8, с. 29].

Отже, на наш погляд, виховання не повинно обмежуватися виключно ознайомленням з правилами поведінки судді, а має бути спрямоване й на формування свідомого розуміння високого статусу судді, суспільно значущої ролі в державі, високого рівня відповідальності, готовності тримати «взяту планку» на гідному рівні, дотримуючись стандартів професійної діяльності та морально-етичних принципів і погоджуючись з відповідними обмеженнями та зобов'язаннями не тільки під час виконання посадових обов'язків, а й навіть поза залю суду.

Слід зазначити, що в сучасних умовах, окрім самовиховання суддів,

актуальними є застосування й інших форм методу переконання, а саме: інформування, роз'яснення та профілактика – з метою запобігання порушень дисципліни праці. По-перше, судді мають бути поінформованими про випадки недотримання трудової дисципліни представниками судової влади і, що є найголовнішим, про конкретні заходи дисциплінарної відповідальності, що мали місце в тому чи іншому випадку. По-друге, під час підготовки, підвищення кваліфікації та навчання суддів доцільно проводити роз'яснювальну роботу стосовно змін у законодавстві, сучасному стані у сфері вимог та стандартів дисципліни праці, стосовно етики судді, підстав притягнення до дисциплінарної відповідальності тощо. При цьому поєднання інформування та роз'яснення на практиці відображає сутність профілактичної (превентивної) форми методу переконання.

Тісно взаємопов'язаним і взаємодоповнюючим із методом переконання є метод примусу, який доцільно застосовувати у випадках, коли переконанням не було досягнуто поставленої мети – забезпечення належного рівня дисципліни праці суддів. На думку Ю.П. Битяка, примус – це психологічний або фізичний вплив державних органів (посадових осіб) на певних осіб з метою спонукати, примусити їх виконувати правові норми [81, с. 163]. У судовій діяльності метод примусу виражається в заходах дисциплінарної відповідальності суддів за недотримання вимог дисципліни праці, про що докладно йтиметься в другому розділі дисертаційної роботи.

Розглядаючи методи забезпечення дисципліни праці суддів, доречно звернути увагу й на другорядні (забезпечувальні) методи: організаційні та економічні. Так, на думку В.С. Венедиктова, організація роботи щодо забезпечення дисципліни праці будується на підставі систематичного аналізу стану дисципліни в установі або їх структурних підрозділах з метою всебічного й достовірного визначення її рівня і ступеня дисциплінованості працівників, оцінити роботу керівників усіх рівнів за цим напрямом діяльності. При цьому основними формами організаційної роботи є звіти керівників, проведення атестацій або інших форм оцінки діяльності та

кваліфікацій, рейди з виявлення фактів порушень дисципліни (планові і позапланові), робота психологів, відвідування працівника за місцем проживання (за його згодою), проведення зборів тощо [59].

У свою чергу, суть економічних методів полягає у всебічній активізації суддів за допомогою встановлення гідного рівня матеріального та соціального забезпечення з метою підтримання зацікавленості у результатах своєї праці й зміцненні трудової дисципліни. Проте, на нашу думку, виходячи зі специфіки судової влади та публічної служби, економічні методи забезпечення дисципліни праці відходять на другий план після самодисципліни, самоусвідомлення й самовиховання судді як взірця правосуддя, еталону правильної поведінки та дотримання законності.

Тісно пов'язаний з економічними методами метод заохочення, що знаходить своє законодавче закріплення в КЗпП, згідно зі статтями 143-146 якого до працівників можуть застосовуватися будь-які заохочення, що містяться в затверджених трудовими колективами правилах внутрішнього трудового розпорядку. Працівникам, які успішно й сумлінно виконують свої трудові обов'язки, надаються, в першу чергу, переваги та пільги в галузі соціально-культурного й житлово-побутового обслуговування (путівки до санаторіїв та будинків відпочинку, поліпшення житлових умов тощо), перевага при просуванні по роботі. За особливі трудові заслуги працівники представляються у вищі органи до заохочення, до нагородження орденами, медалями, почесними грамотами, нагрудними значками і до присвоєння почесних звань і звання кращого працівника за даною професією.

Крім того, відповідно до розділу 4 «Заохочення» Правил поведінки працівника суду у разі сумлінного дотримання та виконання цих Правил, за результатами щорічної оцінки (атестації), кожен працівник суду може розраховувати на підтримку, відповідні заохочення з боку керівництва, та/чи кар'єрне просування тощо. При цьому згідно з пунктом 8 ст. 11 Закону «Про державну службу» державні службовці, у тому числі й судді, мають право на просування по службі з урахуванням кваліфікації та здібностей,

сумлінного виконання своїх службових обов'язків. За сумлінну безперервну працю в органах державної влади, зразкове виконання трудових обов'язків державним службовцям, які пропрацювали безперервно на посадах державних службовців в одному або кількох органах державної влади понад 10 років, видається грошова винагорода (один раз на п'ять років за умови зразкового виконання посадових обов'язків та відсутності порушень трудової дисципліни з урахуванням щорічної оцінки виконання державним службовцем покладених на нього завдань та обов'язків).

Отже, підсумовуючи сказане вище, вважаємо доцільним виділити наступні методи забезпечення дисципліни праці суддів:

– основні методи: а) самоаналіз судді (самовиховання, самоусвідомлення своєї суспільної значущості та високого статусу судді, самодисципліна); б) переконання (роз'яснення, інформування, профілактика); в) заохочення; г) примус (дисциплінарна відповідальність);

– другорядні методи: а) організаційні; б) економічні.

Таким чином, акцентуємо увагу на тому, що всі наведені вище методи є взаємопов'язаними та взаємодоповнюючими, тобто лише комплексне їх запровадження, чітке розуміння та закріплення на законодавчому рівні сприятиме досягненню мети використання даних методів – забезпеченню високого рівня дисципліни праці суддів і підвищення ефективності функціонування судової влади в цілому.

Висновки до розділу 1

Дослідження загальнотеоретичних характеристик дисципліни праці суддів дало змогу зробити певні висновки.

1. Запропоновано визначення поняття «стандарти професійної діяльності та поведінки суддів» у вузькому та широкому розумінні. У вузькому – це система нормативних документів, розроблених на основі

узгодження інтересів суб'єктів правовідносин і затверджених уповноваженими органами (Верховною Радою України, Радою суддів України, міжнародними організаціями та ін.), які містять сукупність правил (вимог, характеристик, етично-моральних норм, методів тощо) рекомендаційного характеру для загального й багаторазового застосування у процесі праці та відпочинку суддів з метою впорядкування та оптимізації роботи судової системи України; у широкому – це еталон (зразок, модель), відповідно до якого судді повинні провадити свою діяльність (професійний аспект) та якому має відповідати їх поведінка (морально-етичний аспект).

2. Визначено та охарактеризовано основні стандарти професійної діяльності та правила поведінки суддів:

– стандарти професійної діяльності суддів: (а) законність; (б) професіоналізм (своєчасність, ефективність, чесність та сумлінність, прозорість, високий професійний рівень виконання посадових обов'язків; самостійність, організованість, компетентність, вимогливість і принциповість; утримання від виконання обов'язків, непередбачених посадою, невтручання в процес службової діяльності інших суддів; оперативність досягнення результатів та пунктуальність; готовність до постійного навчання та самовдосконалення; субординація та повага до інших працівників суду); (в) відповідальність перед суспільством; (г) зовнішній вигляд; (г) культура спілкування (гарні комунікативні здібності, високий рівень культури телефонних розмов і письмового спілкування); (д) конфіденційність спілкування; (е) конфіденційність інформації; (є) розуміння та допомога; (ж) послідовність; (з) запобігання конфлікту інтересів; (и) несумісні зовнішні інтереси; (і) поведінка працівника суду;

– морально-етичні стандарти та правила поведінки: (а) законослухняність; (б) вимоги щодо державних символів, відзнак та статусу судді; (в) незалежність; (г) неупередженість; (г) чесність і непідкупність; (д) рівність; (е) компетентність і старанність;

(є) конфіденційність; (ж) несумісність, попередження конфлікту інтересів та корупції; (з) заборона на участь у політичній діяльності, проте право на участь у діяльності, пов'язаній із розвитком науки, освіти і законодавства, у громадській, у професійних асоціаціях; (и) взаємовідносини з органами державної влади та органами місцевого самоврядування; (і) взаємовідносини із засобами масової інформації, публічні виступи.

3. Наголошено, що поділ стандартів на професійні та етичні є доволі умовним, так як обидві групи охоплюють професійну, організаційну й особисту (морально-етичну) сторони суддівської праці.

4. Запропоновано провести реформування системи судової влади України шляхом гармонізації законодавчої бази та затвердженням обов'язкового дотримання правил і стандартів суддівської діяльності та етики.

5. Під дисципліною праці суддів запропоновано розуміти комплекс принципів трудових правовідносин та спеціального порядку підпорядкування суддів, який базується на положеннях як загальних, так і спеціальних нормативно-правових документів, що регламентують стандарти професійної діяльності та правила поведінки суддів з метою досягнення ефективної судової системи країни, незалежності та неупередженості, чесності й прозорості судової влади та високого рівня довіри громадськості.

6. Доведено, що на забезпечення відповідного рівня дисципліни праці суддів чинить вплив низка внутрішніх і зовнішніх, суб'єктивних і об'єктивних факторів, які є тісно взаємопов'язаними:

– внутрішні (суб'єктивні) фактори суддівської дисципліни пов'язані з впливом на останню з боку суддів, тобто до них відносимо особистісні та професійні якості, здібності, розуміння свого «високого статусу» та ролі в суспільстві, усвідомлення відповідальності, шанобливого ставлення до праці, задоволення професією та місцем роботи, мотивація, відносини з колегами та вищими судовими органами, етика й культура праці, сімейний

стан, відношення до займаної посади з боку близьких та рідних, стан здоров'я, оперативність, ініціативність, чесність, незалежність, справедливість, неупередженість, наявність шкідливих звичок, загальний і спеціальний стаж, досвід, вік, стать тощо;

– зовнішні (об'єктивні) фактори діють на рівень дисципліни праці суддів з боку організації судового корпусу, судової системи та держави в цілому. До даної групи чинників запропоновано відносити організаційну структуру судової системи, законодавчу базу щодо дисципліни праці та дисциплінарної відповідальності, власне інститут дисциплінарної відповідальності, матеріальне забезпечення, технічну базу, наявність інновацій щодо техніки та процесів діяльності (автоматизація документообіг, комп'ютеризація робочого місця судді тощо), санітарно-побутові умови праці (освітлення, шум, вібрація, безпека праці), стиль керівництва та управління в державі, знання та компетенція вищих органів і керівників, система стимулювання праці, особливості організаційної культури, стандартів професійної діяльності та етико-моральних правил поведінки, менталітет народу щодо значущості сфери правосуддя, рівень довіри громадян до суддів.

7. Запропоновано представити систему принципів забезпечення дисципліни праці суддів наступним чином:

– підсистема міжнародних принципів: (а) незалежність і неупередженість суддів; (б) достатність повноважень і зобов'язань; (в) відповідність умов праці високому статусу судді; (г) дисциплінарна відповідальність за неналежне й неефективне виконання переданих державою функцій, завдань і покладених обов'язків; (д) обов'язковість дотримання стандартів професійної діяльності та етики суддів;

– підсистема національних принципів: (а) створення дієвої системи судочинства, яка максимально гарантувала б реалізацію права на судовий захист і рівність громадян перед законом; (б) відповідність нормативних актів вимогам міжнародних угод, ратифікованих Україною; (в) радикальне

реформування матеріальної й законодавчої бази діяльності суддів; (г) створення ефективного інституту дисциплінарної відповідальності суддів; (г) диференціювання форм судочинства; (д) перевірка законності й обґрунтованості судових рішень в апеляційному та касаційному порядку тощо;

– підсистема інституціональних принципів: (а) законність і верховенство права; (б) паритетність; (в) здійснення судової влади тільки судом; (г) справедливість; (г) незалежність і самостійність; (д) безсторонність; (е) процедурність; (є) доступність і рівність;

– підсистема організаційних принципів: (а) єдність судової системи і статусу суддів; (б) територіальність, спеціалізація та інстанційність у побудові судової системи; (в) незалежність, недоторканність, незмінюваність і професіоналізм суддів;

– підсистема функціональних принципів: (а) державна мова та символіка; (б) зовнішній вигляд суддів і культура спілкування; (в) публічність і прозорість; (г) колегіальний та одноособовий розгляд судових справ; (г) відправлення судочинства на засадах рівності сторін; (д) змагальність; (е) обов'язковість судового рішення тощо;

– підсистема особистісних принципів: (а) самовиховання, професійна і психологічна підготовка особи; (б) самоусвідомлення високого статусу судді й відповідного рівня відповідальності; (в) орієнтація на інтенсивну, оперативну працю; (г) пунктуальність і компетентність, обізнаність щодо змін у законодавстві; (г) толерантність, культура спілкування, гуманізм; (д) зацікавленість у праці, задоволення професією та місцем праці, її умовами та винагородою; (е) чесність і непідкупність тощо.

8. Виокремлено наступні методи забезпечення дисципліни праці суддів:

– основні: (а) самоаналіз судді (самовиховання, самоусвідомлення своєї суспільної значущості та високого статусу судді, самодисципліна); (б) переконання (роз'яснення, інформування, профілактика); (в) заохочення;

(г) примус (дисциплінарна відповідальність);

– другорядні: (а) організаційні; (б) економічні.

9. Для досягнення високого рівня забезпечення дисципліни праці доцільно:

– гармонізувати законодавчу базу, узгодивши передусім норми Закону України «Про судоустрій і статус суддів», Правил поведінки працівника суду і Кодексу суддівської етики;

– запровадити дієвий інститут дисциплінарної відповідальності суддів;

– забезпечити достатній рівень матеріального та соціального захисту суддів;

– розробити нормативи навантаження на суддів і суди;

– автоматизувати процес суддівської діяльності із використанням інновацій техніки та технологій;

– підвищити рівень підготовки та кваліфікації суддів;

– зобов'язати суддів бути стриманими й толерантними у висловлюванні власних суб'єктивних думок щодо судових рішень та суддів;

– надати нової сили Кодексу суддівської етики;

– переглянути відносини із засобами масової інформації, які часто принижують авторитет судової влади;

– припинити політичний тиск на суддів тощо.

РОЗДІЛ 2

ПРАВОВІ ЗАСОБИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДИСЦИПЛІНИ ПРАЦІ СУДДІВ

2.1 Поняття та види засобів забезпечення дисципліни праці суддів

У ході попереднього етапу дослідження було встановлено важливе значення дисципліни праці у сфері судової влади, що зумовлює актуальність і фактичну необхідність розробки та законодавчого закріплення дієвих засобів її забезпечення, причому не лише декларативного характеру, а й адаптованих до сучасних соціально-економічних, політичних та правових умов, а також орієнтованих на високу ефективність у повсякденній практичній діяльності суддів. Це не викликає сумнівів, адже у випадку недотримання суддями встановленого внутрішнього трудового розпорядку, порушення вимог дисципліни праці, стандартів суддівської діяльності та етики має місце неналежне виконання покладених на них функцій, обов'язків і, відповідно, неповна реалізація громадянами права на судовий захист своїх інтересів незалежними та неупередженими представниками закону, що, у свою чергу, призводить до негативного ставлення суспільства до судової влади в цілому, втрати довіри до останньої, невиконання судовим апаратом соціально значущої ролі в суспільстві.

Забезпечення дисципліни праці суддів є безумовним компонентом оптимального та раціонального функціонування судової гілки державної влади в країні. У той же час серед науковців немає єдиного підходу щодо виокремлення комплексу засобів забезпечення дисципліни праці, особливо зважаючи на специфіку професійної діяльності суддів та державної служби в цілому. Тому вважаємо доцільним дослідити основні види засобів забезпечення дисципліни праці суддів, що потребує передусім визначення сутності даної правової категорії.

По-перше, доречно зауважити, що власне термін «засіб», який лежить в основі правильного розуміння досліджуваного поняття, досить часто ототожнюється з термінами «спосіб», «метод», «умови», оскільки деякі автори не розмежовують дані категорії, вживаючи узагальнено одну з них. Зокрема, Ю.П. Битяк, В.М. Гаращук, О.В. Дьяченко, В.К. Колпаков, О.В. Кузьменко засоби забезпечення дисципліни та законності в цілому називають «способами» [Див.: 81, с. 239; 74, с. 523, 524]. В.Б. Авер'янов, І.П. Голосніченко, Я.Ю. Кондратьєв зосереджують свою увагу переважно на «умовах», сутність яких тотожна названим вище поняттям [Див.: 80, с. 347, 348; 82, с. 165], тоді як А.А. Стародубцев та В.В. Марков роблять акцент на «методах» і «засобах» [Див.: 79, с. 55, 65; 75, с. 126, 145].

На нашу думку, подібна позиція є помилковою, оскільки спрощене синонімічне вживання в однаковому значенні понять «засіб», «спосіб» чи «метод» призводить до некоректного тлумачення багатьох правових явищ, плутанини та відсутності чіткості в розумінні їх сутності. Крім того, незважаючи на поширене вживання наведених термінів в одному значенні, кожен із них несе в собі різне змістовне навантаження, яким ні в якому разі не можна нехтувати, коли мова стосується законодавчої та юридичної сфери. Виходячи з вище сказаного, вважаємо доцільним проаналізувати та уточнити понятійний апарат із досліджуваного питання.

Зокрема, згідно з тлумачним словником засіб визначається як «спеціальна дія, що дає можливість здійснити що-небудь, досягти чогось; спосіб; те, що служить знаряддям у якійсь дії, справі» [72, с. 213]. Під способом розуміють «певну дію, прийом або систему прийомів, яка дає можливість зробити, здійснити що-небудь, досягти чогось. Те, що служить знаряддям, засобом» [72, с. 567]. Метод – це «спосіб теоретичного дослідження або практичного здійснення чого-небудь» [72, с. 316]. Таким чином, сутність однієї категорії розкривається через іншу («спосіб» через «засіб», «засіб» і «метод» через «спосіб» тощо), які в підсумку є близькими за значенням, що в принципі є логічним при розгляді останніх у загальному

розумінні, притаманному для будь-якої сфери застосування.

Розглядаючи досліджуваний понятійний апарат, доцільно звернути увагу на точку зору В.Б. Авер'янова з даного питання. Так, науковець пропонує під системою засобів забезпечення дисципліни та законності в цілому розуміти «сукупність завдань, функцій, повноважень, форм, методів і порядку діяльності щодо забезпечення законності й дисципліни» [80, с. 348]. Із сказаного вище випливає, що найширшою за змістом є категорія «засіб», яка передбачає існування певних «способів» і «методів».

Протилежної позиції притримується Ю.П. Битяк, який наведені «засоби» називає «способами», зокрема, наголошуючи, що «законність і дисципліну в державному управлінні забезпечують трьома основними способами – проведенням контролю, здійсненням нагляду й за допомогою звернень громадян» [81, с. 239]. При цьому автор вважає, що забезпечення дисципліни досягається за рахунок здійснення заходів щодо ліквідації причин і умов, які породжують її порушення. Тому, на нашу думку, можна стверджувати, що науковець найширший зміст вкладає у поняття «способи», складовою яких називає «засоби».

Цікавим є підхід до даного питання В.К. Колпакова й О.В. Кузьменка, які досліджують систему державних гарантій реалізації законності, серед яких виокремлюють спеціальні засоби забезпечення режиму законності, а саме: організаційно-структурні формування; організаційно-правові методи. Під останніми ж маються на увазі «види діяльності організаційно-структурних формувань, практичні прийоми, операції, форми роботи, які використовуються для забезпечення законності» – «способи забезпечення законності» [74, с. 523, 524]. Як бачимо, автори ототожнюють «методи» та «способи», вважаючи їх складовими системи «засобів».

Інші вчені, зокрема А.Ф. Мельник, О.Ю. Оболенський, А.Ю. Васіна та Л.Ю. Гордієнко, вивчаючи засоби забезпечення законності та дисципліни в державному управлінні, вважають, що до них слід відносити побудову державної влади та її поділ по горизонталі (на законодавчу, виконавчу і

судову владу) і по вертикалі (на центральні та місцеві органи виконавчої влади); створення контрольних механізмів; відповідальність [83, с. 125-130]. На наш погляд, перші дві складові некоректно відносити до системи засобів, адже вони є беззаперечними передумовами як існування демократичної держави, так і законності й дисципліни.

Доцільно взяти до уваги й напрацювання О.В. Зайчука та Н.М. Оніщенка, які досліджують не тільки сутність поняття «правові засоби», а й пропонують доволі повну їх класифікацію. Зокрема, на думку вчених, «правові засоби – це певні юридичні категорії (політичні норми, цінності, декларації) та діяння суб'єктів з їх застосування (мітинги, пікети, вибори, референдуми) з метою досягнення конкретного результату» [84]. З нашої точки зору, конструктивним є те, що автори роблять наголос на необхідності розуміння засобів не лише як формально проголошених інструментів, а й як практичних заходів, дій, що здійснюються задля реалізації поставлених завдань.

Більш того, указані вчені виділяють характерні особливості правових засобів: (1) мають певну соціальну цінність, оскільки забезпечують досягнення поставлених цілей; (2) відображають інформаційні якості права; (3) поєднуючись між собою, створюють умови для дії права; (4) викликають певні юридичні наслідки; (6) забезпечуються примусовою силою держави [84]. Позитивним моментом у даному випадку є розгляд засобів у контексті їх взаємозв'язків, про що можна стверджувати на основі третього пункту, а також звертається увага на останній пункт щодо примусу, який закономірно має місце при забезпеченні законності, у тому числі й дисципліни праці.

Підсумовуючи вищевикладене, приходимо до логічного висновку, що «засоби» та «способи» є синонімами й ширшою за значенням категорією, ніж «методи», які, як уже зазначалося в попередньому розділі дослідження, у широкому розумінні відображають конкретні прийоми, що здійснюються в процесі реалізації певних засобів (способів) задля досягнення поставленої мети. При цьому в контексті суддівської діяльності визначено методи

забезпечення дисципліни праці суддів як конкретні практичні прийоми, здійснювані державою в особі уповноважених органів у сфері правосуддя з метою забезпечення дисципліни праці суддів та ефективності судової влади в цілому.

Отже, на основі даних переконань пропонуємо під засобами забезпечення дисципліни праці суддів розуміти систему взаємопов'язаних форм, методів, функцій, завдань і повноважень відповідних органів державної влади, які використовуються останніми в процесі реалізації практичної діяльності щодо забезпечення необхідного рівня дисципліни праці суддів.

Визначивши сутність засобів забезпечення дисципліни праці суддів, вважаємо доцільним проаналізувати й узагальнити теоретико-правові підходи до їх класифікації та виокремити ті види засобів, які широко використовуються у сфері саме судової влади. Так, О.В. Зайчук та Н.М. Оніщенко пропонують таку узагальнюючу класифікацію правових засобів:

- засоби (а) впливу (зовнішні фактори щодо волі суб'єктів – дозволи та заборони) та (б) реалізації права (результат реагування суб'єктів на правовий вплив – здійснення дозволених законом дій та утримання від заборонених дій);

- залежно від ступеня складності: (а) прості (суб'єктивні права та юридичні обов'язки; заохочення й покарання; пільги та заборони) та (б) складні (норма; інститут);

- залежно від функціонального призначення: (а) регулятивні (дозволи) та (б) охоронні (засоби захисту);

- за предметом правового регулювання (конституційні, адміністративні, цивільні, кримінальні тощо);

- за характером: (а) матеріальні (рекомендації) і (б) процесуальні (позови);

- за часом дії: (а) постійні й (б) тимчасові;

– залежно від виду правового регулювання: (а) нормативні та (б) індивідуальні;

– залежно від інформаційно-психологічної спрямованості: (а) стимулюючі (заохочення) та (б) обмежуючі (примус) [84].

У цілому вважаємо дану класифікацію повною та ґрунтовною, проте якщо розглядати конкретно засоби забезпечення дисципліни праці суддів, то деякі з наведених видів недоцільно застосовувати чи неможливо використовувати з найвищою ефективністю у сфері судової влади, зокрема примус (який, на наш погляд, відноситься до методів, а не засобів), виходячи з імунітету й статусу суддів, застосовується не в повному обсязі. Доцільно також, окрім групи засобів «за часом», додати «за сферою дотримання суддівської дисципліни», оскільки у суддівській діяльності для забезпечення високого рівня праці не достатньо лише «постійних» і «тимчасових» засобів, які не враховують того факту, що на суддю покладаються певні обмеження не тільки в процесі здійснення повноважень, а й у вільний від роботи час.

У свою чергу, В.Б. Авер'янов виокремлює такі їх групи (підсистеми): (1) різні види контрольної діяльності у сфері державного управління з боку державних органів, органів місцевого самоврядування і громадських організацій; (2) різні способи реагування державних органів, насамперед органів виконавчої влади, на звернення громадян (пропозиції, заяви та скарги) з метою правової охорони й захисту їх прав і свобод; (3) здійснення спеціалізованого судового захисту порушених прав і свобод громадян у порядку адміністративного судочинства; (4) притягнення до різних видів юридичної відповідальності посадових осіб державних органів за протиправні дії у сфері державного управління, а також, у необхідних випадках, застосування заходів адміністративної відповідальності до громадян, які своїми протиправними діями порушують установлений порядок управління [80, с. 348].

Аналогічні засоби забезпечення дисципліни пропонують розглядати й

Ю.П. Битяк та В.В. Марков, а саме три основні способи – проведення контролю, здійснення нагляду й розгляд звернень громадян [Див.: 81, с. 239; 75, с. 132].

Проте, досліджуючи саме дисципліну праці, вважаємо доцільним взяти за основу положення КЗпП України, згідно зі ст. 140 якого «трудова дисципліна на підприємствах, в установах, організаціях забезпечується створенням необхідних організаційних та економічних умов для нормальної високопродуктивної роботи, свідомим ставленням до праці, методами переконання, виховання, а також заохоченням за сумлінну працю. У трудових колективах створюється обстановка нетерпимості до порушень трудової дисципліни, суворої товариської вимогливості до працівників, які несумлінно виконують трудові обов'язки. Щодо окремих несумлінних працівників застосовуються в необхідних випадках заходи дисциплінарного і громадського впливу».

Як бачимо, по-перше, вагоме значення законодавець приділяє створенню необхідних організаційних та економічних умов для праці як засобу забезпечення трудової дисципліни, оскільки у випадку їх відсутності пред'явлення високих вимог державою щодо дотримання суддями дисципліни праці, внутрішнього трудового розпорядку, стандартів професійної діяльності та правил поведінки є некоректним.

По-друге, дисципліна праці базується на свідомому ставленні до праці, про важливість якого мова йшла в попередньому розділі при розгляді методів і принципів забезпечення дисципліни праці суддів. Цілком очевидно, що досягнення високого рівня дисциплінованості представників судової влади не можливе без самоусвідомлення своєї значущості в суспільстві та статусу, наданого державою та народом. Крім того, належне ставлення до виконання професійних обов'язків формується шляхом застосування методів переконання та виховання, у тому числі й самовиховання.

По-третє, забезпечення трудової дисципліни, що визначається

наведеною вище статтею Кодексу, базується на заохоченні за сумлінну працю, під яким згідно зі статтями 145, 146 варто розуміти переваги й пільги для працівників, які успішно й сумлінно виконують свої трудові обов'язки, зокрема: переваги та пільги в галузі соціально-культурного і житлово-побутового обслуговування; перевага при просуванні по службі; нагородження орденами, медалями, почесними грамотами, нагрудними значками; присвоєння почесних звань і звання кращого працівника за даною професією. Проте, на нашу думку, заохочення доцільно розглядати як конкретний метод забезпечення дисципліни праці, який був охарактеризований нами у попередньому підрозділі дослідження.

Отже, у результаті узагальнення розглянутих підходів до класифікації засобів забезпечення дисципліни праці і, зважаючи на специфіку суддівської діяльності, пропонуємо виокремити такі види засобів забезпечення дисципліни праці суддів:

- організаційні умови праці (організація робочого місця, кількісне навантаження, режим роботи, наявність допоміжного персоналу, офісної техніки, використання новітніх методів документообігу тощо);

- економічні умови праці (рівень оплати праці, соціальне забезпечення тощо);

- дисциплінарна відповідальність;

- контроль;

- нагляд;

- розгляд звернень громадян.

Цілком очевидно, що для досягнення високого рівня дисципліни праці суддів, останнім мають бути надані та забезпечені належні організаційні й економічні умови праці. Під організаційними умовами розуміємо створення ефективної процедури підготовки та підбору претендентів на посаду судді та інших кадрів у сфері судової влади; розробку системи оптимального службового навантаження задля уникнення перенавантаження окремих суддів; надання судді помічників; проведення спеціалізації при розгляді

справ; організацію робочого місця з використанням новітніх технологій обробки документації, сучасного офісного обладнання та необхідного матеріально-технічного забезпечення тощо. При цьому економічні умови відображають, передусім, відповідний високому ступеню відповідальності, взятим обов'язкам і обмеженням, суспільній значущості рівень оплати праці судді, соціальний захист, матеріально-побутове забезпечення тощо.

Наступним засобом забезпечення дисципліни праці є застосування заходів дисциплінарного впливу, який наразі виступає чи не найефективнішим засобом боротьби з порушеннями службових обов'язків суддями. Саме дисциплінарна відповідальність має на меті забезпечення та утримання належного рівня дисципліни праці суддів, що передбачає відповідність суддівської діяльності професійним стандартам та правилам поведінки згідно з вимогами законодавства, а також попередження випадків недотримання дисципліни праці.

Розглянуті вище засоби забезпечення дисципліни праці суддів (організаційні й економічні умови праці, а також дисциплінарна відповідальність) будуть детально проаналізовані в наступних підрозділах дисертаційного дослідження, тому вважаємо доцільним зосередити увагу на таких засобах, як контроль, нагляд і розгляд звернень.

Так, універсальним засобом забезпечення дисципліни праці є контроль, оскільки придатний до застосування у будь-якій сфері суспільних відносин, у тому числі й у галузі судової влади, в якій, проте, набуває специфічних особливостей, для з'ясування яких доцільно передусім охарактеризувати сутність даного засобу.

У широкому розумінні контроль ототожнюється з перевіркою, спостереженням, наглядом, обліком, функцією чи принципом державної влади тощо. На думку В.Б. Авер'янова, контроль виражається у перевірці, а також спостереженні з метою перевірки для протидії чомусь небажаному, для виявлення, попередження та припинення протиправної поведінки [85, с. 342]. На нашу ж думку, у вузькому розумінні не можна визначати

контроль через поняття «перевірка» чи «спостереження», вживаючи дані терміни як синоніми, оскільки останні є власне формами реалізації контролю.

У даному контексті В.М. Гаращук трактує сутність даного засобу як «сукупність різних за формою дій, що здійснюються суб'єктами контролю за поведінкою людей (власною поведінкою), відносинами, що виникають у суспільстві, або для встановлення будь-яких наукових та інших пізнавальних цілей при дослідженні об'єктів матеріального світу» [86, с. 89]. У даному випадку справедливо постає питання щодо необхідності уточнення, яких саме «різних за формою дій», що зумовлює абстрактність подібної позиції та неприродність для застосування в практичному житті.

На відміну від попередніх авторів, В.М. Плішкін характеризує контроль як «загальну функцію управління, яка являє собою нагляд та перевірку відповідності функціонування об'єкта прийнятим управлінським рішенням, визначення результатів їх виконання, виявлення допущених відхилень від відповідних нормативних установлень (законів, стандартів, наказів тощо), від принципів організації та регулювання діяльності, яка перевіряється» [87, с. 513]. Вважаємо наведене вище визначення не зовсім коректним з точки зору ототожнення контролю, нагляду та перевірки, адже нагляд і контроль є різними взаємодоповнюючими засобами, а перевірка – однією з форм реалізації функції державного контролю.

Більш конструктивним, на нашу думку, є підхід Ю.П. Битяка до визначення сутності контролю, яку автор характеризує як складову частину (елемент) управління, що забезпечує систематичну перевірку виконання Конституції, законів України, інших нормативних актів, додержання дисципліни і правопорядку та яка полягає у втручанні контролюючих органів в оперативну діяльність підконтрольних органів, наданні їм обов'язкових для виконання вказівок, припиненні, зміні чи скасуванні актів управління, вжитті заходів примусу щодо підконтрольних органів [81, с. 246]. Заслуговує на увагу й точка зору В.К. Колпакова, який пропонує

розглядати контроль як процес, під час якого суб'єкт контролю здійснює облік і перевірку того, як контрольований об'єкт виконує покладені на нього завдання та реалізовує свої функції [74, с. 525]. Ми цілком поділяємо позиції двох останніх авторів і вважаємо доцільним об'єднати їх для більш глибокого та ґрунтовного висвітлення природи даного правового засобу.

Отже, виходячи з вищевикладеного, пропонуємо визначити контроль як один із засобів забезпечення дисципліни праці суддів, що знаходить своє відображення в процесі управлінської діяльності уповноважених державних органів, які покликані забезпечувати систематичну перевірку виконання Конституції, законів України, інших нормативних актів у сфері дисципліни праці та судової влади, й реалізовується шляхом правомірного втручання контролюючих органів у діяльність суддів (надання обов'язкових для виконання вказівок, припинення, зміни чи скасування нормативних актів, вжиття заходів дисциплінарної відповідальності).

Крім того, зауважимо, що на практиці діяльність державних органів щодо здійснення контрольної функції виражається у таких формах, як моніторинг, спостереження, перевірка професійної діяльності суддів, дотримання останніми вимог щодо дисципліни праці та правил поведінки з метою одержання своєчасної, неупередженої та правдивої інформації про поточний стан додержання дисципліни праці, оперативне реагування та прийняття необхідних заходів для запобігання порушень дисципліни праці на перспективу. Доречною в даному контексті вважаємо думку В.Б. Авер'янова, який наголошує на тому, що «мета контролю полягає у спостереженні та перевірці, а також у попередженні можливих помилок і суб'єктивних неправомірних дій», із чим ми цілком погоджуємося [88, с. 343].

До інших завдань контролю у сфері дисципліни праці суддів варто віднести й наступні:

– підвищення рівня дотримання законів та інших нормативних актів, обов'язків і обмежень, покладених на суддю відповідно до статусу суддів

шляхом перевірки фактичної реалізації ними положень Конституції України, вимог чинного законодавства, функціональних повноважень як у межах професійної діяльності, так і «поза залогом суду» тощо;

- досягнення незалежності, неупередженості, обґрунтованості, прозорості, якості, оперативності й своєчасності прийняття суддівських рішень;

- посилення ефективності, дисципліни та відповідальності у судовому процесі шляхом оптимізації режиму праці, удосконаленням методів, технологій та матеріально-технічного забезпечення діяльності суддів;

- використання позитивного світового досвіду в організації та провадженні судового процесу;

- удосконалення процедури підготовки, навчання та підбору кандидатів на посаду судді;

- пропаганда гуманістичних начал, самовиховання та усвідомлення суспільної значущості судді;

- інформування суддів про виявлені в їх діяльності недоліки та порушення й надання допомоги по їх виправленню та ліквідації;

- попередження службових правопорушень, усунення факторів негативного впливу на дисципліну праці суддів;

- спостереження за дотриманням прав, свобод і законних інтересів суддів, а також за рівнем їх соціального забезпечення;

- перевірка цільового використання державного майна, наданого в користування суддям для виконання покладених на них службових обов'язків;

- моніторинг довіри громадян та громадської думки щодо рівня професіоналізму та дисципліни праці суддів тощо.

На нашу думку, для успішної реалізації наведених вище завдань держава має запровадити оптимальну систему контролю, що базується на різноманітних взаємопов'язаних і взаємодоповнюючих формах контролю, які при цьому повинні бути адаптованими до сучасних умов

функціонування судової влади, економічної, соціальної та політичної ситуації в країні.

Як зазначає О.Ф. Андрійко, основними формами контролю є перевірки, ревізії, аналіз інформаційних матеріалів, ознайомлення із звітами, повідомленнями [89, с. 229]. На думку В.М. Плішкіна, до форм контролю слід віднести наступні: перевірка; інспектування; огляд; ревізія; інвентаризація; ознайомлення з роботою шляхом виклику для доповіді про виконання тих чи інших рішень; ознайомлення з діяльністю під час проведення різних нарад, зібрань і т. ін.; виявлення з матеріалів критичних виступів у пресі, скарг та листів населення фактів про помилки в роботі, урахування пропозицій щодо поліпшення їх діяльності [87, с. 519].

У даному контексті важливим кроком є введення посади дисциплінарних інспекторів для підтримки членів Вищої кваліфікаційної комісії суддів України в проведенні розслідування щодо скарг громадян. У свою чергу, на виконання вимог Закону «Про судоустрій та статус суддів» Комісія створила Службу дисциплінарних інспекторів, які мають діяти від імені членів Комісії та відповідати за попередній розгляд скарг та проведення попереднього розслідування фактів, зазначених у скаргах. Крім того, працівники Вищої кваліфікаційної комісії суддів України розробили проект Посадової інструкції дисциплінарного інспектора і Положення про службу дисциплінарних інспекторів, а також проект Інструкції про порядок проведення перевірки та прийняття рішень у ході дисциплінарного провадження щодо судді. На нашу думку, дані документи формують певний базис здійснення контролю за дисципліною праці саме суддів, ураховуючи специфіку їх статусу відповідно до закону.

Окрім контролю, не менш важливе значення для забезпечення високого рівня дисципліни праці суддів має такий засіб, як нагляд, під яким слід розуміти діяльність уповноважених державних органів (прокуратури, органів внутрішніх справ, Вищої кваліфікаційної комісії суддів України, Вищої ради юстиції), яка фактично виявляється у здійсненні спостереження

за додержанням дисципліни праці суддів із метою перевірки її поточного стану, усунення факторів негативного впливу на її рівень, а також попередження майбутніх порушень у професійній діяльності та етиці поведінки. Доцільно відзначити й те, що нагляд є вужчим за змістом від контролю, незважаючи на спільну мету та форми реалізації, оскільки в процесі останнього контролюючі органи здійснюють перевірку, моніторинг не лише систематичного виконання вимог, обов'язків суддів згідно з нормативно-правовими актами, дотримання обмежень відповідно до їх статусу, правомірності прийняття суддівських рішень, а й мають право втручатися в діяльність суддів у формі вказівок, які є обов'язковими для виконання представниками судової влади (вилучення документів справи, виклик для надання письмових пояснень тощо).

Акцентуємо увагу й на тому, що на відміну від нагляду, контроль не передбачає втручання в суддівську діяльність, а реалізовується шляхом проведення зібрань, нарад, з'їздів, роботи колегій; накопиченням та аналізу інформації про стан дисципліни праці суддів, кількісну й якісну сторону дисциплінарних порушень; проведенням перевірок кандидатів на посаду судді тощо.

Тісно пов'язаним з контролем та наглядом є й такий невід'ємний засіб забезпечення дисципліни праці суддів, як розгляд звернень громадян, що регламентується ст. 40 Конституції, згідно з якою «усі мають право направляти індивідуальні чи колективні письмові звернення або особисто звертатися до органів державної влади, органів місцевого самоврядування та посадових і службових осіб цих органів, які зобов'язані розглянути звернення та дати обґрунтовану відповідь у встановлений законом строк». Крім того, відповідно до ч. 2 ст. 84 Закону «Про судоустрій і статус суддів», право на звернення зі скаргою щодо поведінки судді, наслідком якої може стати дисциплінарна відповідальність судді, має кожен, кому відомі такі факти.

Останнім часом склалася невтішна тенденція щодо отримання Вищою

кваліфікаційною комісією суддів України великої кількості звернень (скарг) громадян стосовно низки порушень вимог законодавства та дисципліни праці суддів. На даний орган покладений обов'язок розгляду даних звернень і вжиття необхідних заходів стосовно припинення неправомірних дій суддів, усунення їх негативних наслідків і попередження порушень дисципліни в майбутньому.

Варто зазначити, що звертатися до Вищої кваліфікаційної комісії суддів України щодо неналежної поведінки судді потрібно, подавши скаргу (заяву) певного зразка, який Комісія розмістила для загального доступу на офіційному сайті. Після отримання та реєстрації подібної скарги громадянина на порушення дисципліни праці судді автоматизована система визначає члена Комісії, який проводитиме перевірку даних, зазначених у скарзі. При цьому за наслідками перевірки член Комісії має скласти висновок щодо фактів та обставин, виявлених під час перевірки, та пропозицією про відкриття (чи відмову у відкритті) дисциплінарної справи. Крім того, член Комісії може дати доручення дисциплінарним інспекторам провести попередній аналіз звернення з приводу скарги на дії суддів, щоб виявити підстави для відкриття дисциплінарних справ та здійснення перевірок [90].

Доцільно відзначити й те, що висновок конкретного члена Комісії та відповідно зібрані під час перевірки матеріали передаються на розгляд Комісії, яка власне й приймає рішення про порушення (чи відмову в порушенні) дисциплінарної справи. У випадку порушення – її розглядають на засіданні Комісії, за результатами якого може бути прийнято рішення про притягнення судді до дисциплінарної відповідальності, про припинення провадження у дисциплінарній справі або про скерування рекомендації до Вищої ради юстиції для вирішення питання щодо внесення подання про звільнення судді з посади.

У той же час, особливістю розгляду є те, що Комісія обговорює його результати за відсутності судді, стосовно якого розглядалася справа, і

запрошених осіб. Цікавим фактом є те, що на сьогодні розгляд звернення чи скарги щодо порушення дисципліни праці судді з урахуванням часу на перевірку становить не менше як два місяці [91].

Досліджуючи питання розгляду звернень громадян як засобу забезпечення дисципліни праці суддів, важливо зробити наголос на тому, що, незважаючи на надане Конституцією право громадянина на звернення, не можна ним зловживати. Зокрема, недопустимо ініціювати питання відповідальності судді без достатніх на те об'єктивних підстав, використання такого права як засобу тиску на суддю у зв'язку зі здійсненням ним правосуддя. Тому дисциплінарну справу щодо судді не може бути порушено за заявою чи повідомленням, що не містять відомостей про наявність ознак дисциплінарного проступку судді, а також за анонімними заявами та повідомленнями.

Отже, розгляд звернень громадян, як засіб забезпечення дисципліни праці суддів, є діяльністю уповноважених державою органів (Вищої кваліфікаційної комісії суддів України, Вищої ради юстиції та ін.) з приводу перевірки фактів і обставин порушення вимог законодавства й дисципліни праці суддів, прийняття відповідного рішення про притягнення чи відмови в притягненні судді до дисциплінарної відповідальності з метою припинення неправомірних дій, усунення їх негативних наслідків і попередження порушень дисципліни в майбутньому. Крім того, виходячи з розглянутої процедури розгляду звернень громадян, можна виокремити ключові особливості даного засобу забезпечення дисципліни праці суддів, зокрема такі:

- конституційне закріплення права на звернення громадян;
- звернення (скарга) громадянина подається в установленому законом порядку (за визначеним зразком);
- скарга громадянина є підставою для проведення перевірки фактів і обставин стосовно діяльності конкретного судді;
- подвійне функціональне навантаження звернень – спосіб захисту

прав, свобод та законних інтересів громадян як учасників правовідносин та спосіб виявлення характерних недоліків і правопорушень у професійній діяльності суддів і роботі апарату судової влади в цілому.

У результаті аналізу основних засобів забезпечення дисципліни праці суддів приходимо до висновку, що для досягнення високого рівня ефективності діяльності держави щодо створення умов для незалежного, неупередженого, прозорого, публічного, чесного, професійного, компетентного правосуддя й відповідно забезпечення дисципліни у суддівській діяльності безсумнівною є необхідність у застосуванні даних засобів системно, оскільки вони є взаємопов'язаними і взаємодоповнюючими: контроль передбачає існування нагляду та розгляду звернень; розгляд звернень не можливий без застосування форми контролю – перевірки і так далі. Тому неефективне використання одного з них негативно вплине й на результат від застосування іншого і, у свою чергу, оптимальне здійснення системи засобів забезпечення дисципліни праці сприятиме нарощуванню синергетичного ефекту від її функціонування в цілому.

2.2 Вплив умов праці на ефективність норм права, спрямованих на зміцнення дисципліни праці суддів

Створення належних умов праці є одним із провідних способів підвищення її продуктивності й ефективності, який сприяє формуванню у працівника відчуття задоволення місцем роботи, професією та виконуваними обов'язками, що, у свою чергу, позитивно впливає на зміцнення трудової дисципліни. Тому цілком очевидним є віднесення умов праці до дієвих організаційних засобів забезпечення дисципліни праці суддів.

Питання щодо реалізації права громадянина на належні, здорові та безпечні умови праці знаходить відображення в працях багатьох науковців, серед яких: М.Г. Акулов, Н.Б. Болотіна, О.А. Грішнова, В.В. Жернаков, О.В. Завгородський, Ю.П. Орловський, П.Д. Пилипенко, О.І. Процевський, Л.О. Сироватська, О.В. Смирнов, Є.Б. Хохлов, О.М. Ярошенко та ін. Проте сутність поняття «умови праці» висвітлена фрагментарно, тому потребує подальшого дослідження та вдосконалення.

Так, на думку Д.П. Богині й О.А. Грішнкової, умови праці – це сукупність факторів зовнішнього середовища, що впливають на здоров'я та працездатність людини в процесі праці [92]. Аналогічне визначення пропонують й М.Г. Акулов, А.В. Драбаніч і Т.В. Євась, наголошуючи при цьому на тому, що працездатність визначається здатністю людини виконувати певну роботу протягом заданого часу й залежить від чинників як суб'єктивного, так і об'єктивного характеру (статі, віку, стану здоров'я, рівня кваліфікації, умов, за яких відбувається праця тощо) [93, с. 152].

Більш ґрунтовно аналізує дану категорію Г.Т. Завіновська, визначаючи умови праці як сукупність взаємозв'язаних виробничих, санітарно-гігієнічних, психофізіологічних, естетичних і соціальних факторів конкретної праці, обумовлених рівнем розвитку продуктивних сил суспільства, які визначають стан виробничого середовища та впливають на здоров'я і працездатність людини [94].

Ми в цілому поділяємо указану точку зору автора, проте вважаємо доцільнішим використовувати термін «система» замість «сукупність», виходячи із взаємного впливу та зв'язку зазначених чинників. Крім того, слід звернути увагу й на прийняту класифікацію умов праці за наступними групами: (а) оптимальні умови праці (1-й клас) – умови, за яких зберігається не лише здоров'я працівників, а й створюються передумови для підтримання високого рівня працездатності; (б) допустимі умови праці (2-й клас) – характеризуються такими рівнями шкідливих виробничих факторів виробничого середовища і трудового процесу, які не перевищують

установлених гігієнічних нормативів, а можливі зміни функціонального стану організму відновлюються за час регламентованого відпочинку чи до початку наступної зміни та не чинять несприятливого впливу на стан здоров'я працівників та їх потомство в найближчому й віддаленому періодах; (в) шкідливі умови праці (3-й клас) – характеризуються такими рівнями шкідливих виробничих факторів, які перевищують гігієнічні нормативи й здатні несприятливо впливати на організм працівника та/чи на його потомство [95].

Слушною вважаємо й думку В.В. Жернакова, С.М. Прилипка та О.М. Ярошенка з даного питання, які зазначають, що в науці трудового права існують вузьке та широке розуміння умов праці. Зокрема, у трудовому законодавстві поняття «умови праці» застосовується у широкому розумінні й охоплює різні елементи виробничої та соціально-психологічної атмосфери на підприємствах, в установах, організаціях. Як наголошують автори, його не можна зводити до охорони праці, техніки безпеки, справного стану машин, належної якості інструментів і матеріалів, своєчасного їх подання тощо, оскільки це поняття відтворює більш загальний зміст і є ширшим за поняття «охорона праці», охоплюючи права й обов'язки працівників, режими праці та відпочинку, оплату праці, форми заохочення, види преміювання, можливості просування по роботі, поліпшення житлових умов, тобто все те, з чим працівник «стикається у процесі трудової діяльності» [96].

Крім того, зазначені науковці підкреслюють, що перелік істотних умов праці, передбачений Кодексом законів про працю України, не є вичерпним і може доповнюватися стосовно кожного конкретного випадку. При цьому відповідно до ч. 3 ст. 32 Кодексу до істотних умов праці відносяться система та розмір оплати праці, пільги, режим роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміна розрядів і найменування посад тощо.

Виходячи з вищесказаного, при дослідженні умов праці як засобу забезпечення дисципліни праці суддів пропонуємо визначити поняття «умови праці» як систему взаємозв'язаних та взаємодоповнюючих професійних, санітарно-гігієнічних, психофізіологічних, естетичних і соціальних факторів конкретної сфери трудових правовідносин, зумовлених специфікою посадових обов'язків і суспільною значущістю виконуваної функції та які визначають стан професійного середовища та впливають на здоров'я і працездатність людини.

Слід зазначити, що в цілому організація умов праці суддів регламентується низкою законодавчих актів. Так, згідно ст. 124 Конституції «правосуддя здійснюється виключно судами, делегування функцій судів, а також привласнення цих функцій іншими органами чи посадовими особами не допускаються», що об'єктивно свідчить про значне навантаження суддів і потребу в науковому підході до державної управлінської діяльності стосовно організації та забезпечення належних умов праці.

Одним із важливих міжнародних документів, що регламентує питання створення належних умов праці суддів є Рекомендація CM/Rec (2010) 12 Комітету Міністрів Ради Європи державам-членам щодо суддів «Незалежність, ефективність та обов'язки» від 17 листопада 2010 р., відповідно розділу V «Незалежність, ефективність і ресурси» якої «кожна держава повинна виділяти судам достатньо ресурсів, приміщень та устаткування, щоб вони могли функціонувати відповідно до проголошених стандартів, а також, щоб судді могли ефективно працювати» [97].

При цьому акцентується увага на тому, що в судах має працювати достатня кількість суддів та кваліфікований допоміжний персонал, а для попередження виникнення та зменшення надмірного робочого навантаження в судах потрібно вжити необхідних заходів для забезпечення незалежності судової влади, щоб передати вирішення несудових питань іншим особам із відповідною кваліфікацією. Крім того, органи влади та безпосередньо судді повинні підтримувати ідею використання систем

електронного розподілу справ і технологій зв'язку та передачі інформації. Без сумнівів, Комітет Міністрів Ради Європи доречно рекомендує також вжити всіх необхідних заходів для гарантування безпеки суддів (захист судів і суддів, які можуть стати чи вже стали жертвами погроз або актів насильства).

Важливі аспекти регулювання умов праці суддів, як і інших державних службовців чи працівників приватного сектора, регулюються ст. 6 Закону «Про охорону праці» («права працівників на охорону праці під час роботи»), згідно якої умови праці на робочому місці, безпека технологічних процесів, стан засобів колективного та індивідуального захисту, а також санітарно-побутові умови повинні відповідати вимогам законодавства. Причому працівник має право відмовитися від дорученої роботи, якщо виникла ситуація, небезпечна для його життя чи здоров'я [98].

Базуючись на наведених вище положеннях, організаційні умови праці суддів фіксуються в Правилах внутрішнього трудового розпорядку для суддів і працівників суду, які в цілому є типовими. Так, законодавцем визначена нормальна тривалість робочого часу суддів та працівників в обсязі не більше 40 годин на тиждень при умові п'ятиденного робочого тижня з двома вихідними днями – суботою та неділею. При цьому робочий час суддів починається щоденно о 8 год. та закінчується щодня, крім п'ятниці, о 17 год., у п'ятницю – о 15.45. Крім того, напередодні святкових та неробочих днів, що визначені ст. 73 КЗпП, тривалість роботи суддів скорочується на одну годину (ст. 53). Як і іншим працюючим, суддям надається щодня перерва для відпочинку та харчування з 12 год. до 12.45, яка не включається в робочий час та може бути використана суддями на свій розсуд (на цей час вони можуть відлучатися з місця роботи). Проте в інших випадках залишення суддею робочого місця без дозволу безпосереднього керівника не допускається [99].

Відзначимо, що в цілому право на відпочинок закріплено ст. 45 Конституції та положеннями КЗпП, згідно з ч. 2 ст. 2 якого працівники

мають право на відпочинок відповідно до законів про обмеження робочого дня й робочого тижня і про щорічні оплачувані відпустки.

Слід зазначити, що згідно з законодавством суддям надаються щорічні (основна та додаткові) відпустки зі збереженням на їх період місця роботи та посади й заробітної плати: щорічна основна відпустка – тривалістю 30 робочих днів з наданням додаткового посадового окладу, а суддям, які мають стаж роботи понад 10 років, додаткова оплачувана відпустка – тривалістю 15 календарних днів. При цьому черговість надання відпусток визначається графіком, який затверджується головою суду з урахуванням необхідності забезпечення нормальної діяльності суду та особистих інтересів суддів і можливості їх відпочинку. Проте за рішенням голови суду судді можуть бути відкликані з відпустки [99].

Слід звернути увагу й на передбачену можливість творчої відпустки для судді, що згідно зі ст. 16 Закону «Про відпустки» надається для закінчення дисертаційних робіт на здобуття наукового ступеня кандидата або доктора наук, написання підручників, монографій та в інших випадках, передбачених законодавством [100]. У той же час, як і інші працівники, судді мають право на соціальні відпустки, наприклад, у зв'язку з вагітністю й пологами – суддям-жінкам на підставі медичного висновку тривалістю 70 календарних днів до пологів і 56 календарних днів (70 календарних днів – при народженні 2-х і більше дітей і в разі ускладнення пологів) після пологів, а також для догляду за дитиною до досягнення нею 3-річного віку.

Проте, незважаючи на значну кількість розглянутих декларативних положень, яким мають відповідати умови праці суддів, на практиці має місце низка прорахунків і невідповідність світовим стандартам, що в підсумку негативно впливає на зміцнення дисципліни праці суддів.

Так, одним із питань, що потребує найшвидшого вирішення, є необхідність об'єктивного регулювання робочого часу та часу відпочинку суддів, оскільки від правильної організації робочого часу та часу відпочинку залежить ефективність здійснення трудових функцій суддями,

рівень дисципліни праці та результативність функціонування апарату судової влади в цілому. Робочим часом судді є часовий період, протягом якого суддя здійснює покладені на нього державою функціональні обов'язки відповідно до правил внутрішнього розпорядку суду, охоплюючи не лише безпосередньо судовий процес, а й установлені перерви, необхідні витрати часу на ознайомлення з матеріалами справ, законодавчою базою тощо.

Однією з актуальних на сьогодні проблем у контексті забезпечення належних умов праці суддів є перенавантаження представників правосуддя, і, як наслідок, гостра необхідність законодавчого визначення норм навантаження на одного суддю. Кількість справ, розглянутих судами, згідно з даними судової статистики, постійно зростає, як посилюється і роль суду в суспільних відносинах. Очевидно, що значний потік справ, причому досить часто складних і нетипових, потребує від суддів більше часу на підготовку та розгляд, а також високого рівня кваліфікації. За подібних умов неможливо організувати своєчасний та об'єктивний розгляд справ тільки за рахунок збільшення кількості суддів у судах усіх рівнів, введення у штатний розпис судів посад помічників суддів та утворення нових спеціалізованих судів, адже власне суддя є провідним і незамінним суб'єктом судової влади.

Тобто, перед урядом постала задача – знайти обґрунтовані критерії, які б дозволили з урахуванням медичних показників визначити обсяг роботи, що дозволяє судді працювати найбільш ефективно та якісно, адже у випадку, коли суддя працює з перевищенням нормативу, збільшується ймовірність помилкового рішення, що зумовлює й порушення дисципліни праці. У той же час, суддям має бути забезпечена можливість розгляду справ ретельно та неквапливо, а не за поширеною формою «конвеєра», що неможливо в сучасних умовах надмірного навантаження.

Виходячи з даного стану речей, на XI з'їзді суддів України (22 лютого 2013 р.) прозвучала пропозиція щодо розробки й прийняття нормативного документа, в якому були б чітко визначені потреби в кількісному складі

суддів у кожному суді й норматив навантаження. При цьому пропонується запровадити надбавку до розміру суддівської винагороди за напруженість роботи в разі перевищення такого нормативу [101]. На нашу думку, при аналізі проблеми навантаження/перенавантаження суддів важливо усвідомлювати, що в різних містах і навіть в різних судах у межах міста навантаження на суддю відмінне, а розмір оплати праці – єдиний, що є значним прорахунком законодавця, адже подібна нерівність співвідношення умов праці-заробітної плати негативно впливає на рівень дисципліни праці суддів, призводячи до халатності, зневажливого ставлення до виконання посадових обов'язків, хабарництва чи корупції.

Тому на шляху вирішення даної проблеми Радою суддів України за участю експертів проекту «Справедливе правосуддя» USAID було проведено дослідження за участю 66% голів місцевих загальних судів та понад 4 тисяч суддів із 84 цих судів, у результаті якого було визначено середній час, необхідний для підготовки та розгляду кожної категорії справ. Зокрема, нормативами встановлено, що судді для розгляду середньої справи про крадіжку необхідно 10,3, хуліганство – 9,8, злочин в сфері службової діяльності, у тому числі одержання, давання, провокація хабара – 16,5, справи із сімейних правовідносин – 3,0, справи з житлових правовідносин – 13,9, спори про право власності – 9,2, оскарження дій слідчих органів – 3,3 годин [102]. Як наслідок, Рада суддів України схвалила проект Закону про внесення змін до Закону «Про судоустрій і статус суддів» та звернулась з даною ініціативою до Кабінету Міністрів України. Ми цілком погоджуємося з необхідністю першочергового значення вирішення даної проблеми та вважаємо, що основні зусилля мають бути спрямовані передусім на усунення недосконалості та безсистемності норм права, які створюють у багатьох випадках спірні ситуації при розгляді судових справ.

Незважаючи на те, що були розраховані та запропоновані певні нормативи праці суддів, на нашу думку, нормування праці є доволі складним процесом, оскільки в суддівській діяльності переважає

інтелектуальна, креативна робота. Слушною в даній ситуації вважаємо думку Н.О. Максименко, яка наголошує на особливостях праці державних службовців, у тому числі й суддів, зокрема зазначаючи, що «на відміну від трудової діяльності працівників, кожен з етапів якої може бути чітко внормований, процес праці службовців тільки в незначній частині може піддаватися моніторингу. Це пояснюється тим, що переважна його частина складається з праці творчої, що базується на інтенсивній розумовій діяльності, простежити яку доволі складно» [103, с. 1].

Ми цілком поділяємо дану точку зору, оскільки, на наш погляд, очевидною є неможливість чіткого визначення кількості справ (і відповідно кількості винесених рішень), яку має розглянути кожен суддя за конкретний установлений проміжок часу. Це зумовлено індивідуальними особливостями, компетенцією, досвідом, здібностями й професіоналізмом окремих суддів, а також ступенем серйозності, суспільної значущості, складності й новизни власне судових справ, а також поведінки суб'єктів судового процесу та їх зацікавленості у швидкому вирішенні справи.

У даному контексті вважаємо доречним створення Державною судовою адміністрацією автоматизованої системи документообігу суду відповідно до рішення Ради суддів України від 26 листопада 2010 р. за № 30, що забезпечує об'єктивний, рівний та неупереджений розподіл справ між суддями з додержанням принципів ймовірності, черговості, однакової кількості справ, урахування завантаженості кожного судді, спеціалізації [104].

Крім того, оскільки будь-який судовий процес пов'язаний зі здійсненням не тільки процесуальних, а й підготовчих, організаційних дій судді й інших працівників суду (помічників суддів, секретарів судового засідання, судових розпорядників, консультантів суду тощо), доцільно оптимально розподілити обов'язки між ними таким чином, щоб судді виконували лише процесуальні дії, що узгоджується із розглянутими вище вимогами Принципу III Рекомендації № R (94) 12 [13].

Поряд з наведеними вище заходами створення оптимальних умов праці суддів потребує застосування обґрунтованого наукового підходу до нормування праці та інших аспектів суддівської діяльності. Так, під науковою організацією праці в судових органах слід розуміти «раціонально організовану працю, спрямовану на максимальне підвищення ефективності правосуддя при мінімальних затратах праці й при неухильному дотриманні матеріального і процесуального закону з урахуванням рекомендацій науки та узагальнення передового досвіду» [102].

Конструктивною вважаємо й мету наукової організації праці в суді, яка традиційно визначається як максимальне забезпечення діяльності судів з тим, щоб (а) відправлення правосуддя не вимагало надмірного, не пов'язаного з його характером перенапруження в роботі суддів; (б) уникнути невиправдано значних соціальних витрат і витрат часу всіх осіб, які беруть участь у судочинстві; знання і досвід роботи працівників були б оптимально й ефективно використані; (в) забезпечити збереження в судах висококваліфікованих кадрів. Виходячи з такої постановки мети, організація належних умов суддівської діяльності потребує виконання таких завдань:

- розробка більш раціональних форм розподілу праці між працівниками суду;
- максимальне використання досягнень сучасної науки й техніки;
- удосконалення й розробка нормативів праці;
- вивчення й упровадження найбільш раціональних форм стимулювання праці;
- організація робочих місць, створення найкращих умов праці, полегшення й оздоровлення умов праці;
- постійне вивчення й проведення ефективної виховної роботи у трудовому колективі, розвиток у працівників належного й відповідального ставлення до праці [102].

Проте, на нашу думку, для забезпечення нормальних умов праці суддів, недостатньо реалізувати лише наведені вище завдання, адже невраховані вимоги щодо комплектування робочого місця оргтехнікою, використання сучасних методів роботи з документацією тощо. Саме новітні технології та сучасна техніка дають можливість для раціонального використання робочого часу й підвищення ефективності праці.

Отже, наступним визначальним фактором рівня забезпечення належних умов праці суддів є матеріально-технічний. Так, за даними Моніторингу стану незалежності суддів – 2012, для громадян однією з найбільших проблем функціонування судової системи є умови перебування у приміщеннях судів. Зазначається, що стан, непридатний до нормальної експлуатації, мають 45 приміщень судів, 23 палаци правосуддя перебувають в аварійному технічному стані [101]. У той же час, більшість судів розташовані в приміщеннях, які відповідають установленим вимогам лише частково, тоді як інші потребують реконструкції, добудови або нового будівництва.

Слід відзначити, що перелік вимог, яким мають відповідати приміщення районних (міських) судів, був розроблений Державною судовою адміністрацією України, погоджений із головою Ради суддів України й відповідно затверджений наказом голови Державної судової адміністрації України від 15 травня 2003 р., згідно з яким забороняється розміщення судів у житлових приміщеннях; установлюються нормативи щодо кількості й розмірів залів судових засідань при кількості суддів, технічні характеристики приміщень, обов'язкової наявності при них нарадчих кімнат; рекомендується відводити одну-дві кімнати для прокурорів і адвокатів; робочі кабінети суддів мають містити кабінет голови суду з приймальною, кабінети суддів (один кабінет для одного судді) і кімнати секретарів судових засідань, суміжні кабінетам судів тощо [102].

Отже, забезпечення судів і суддів належними службовими приміщеннями, придатними для здійснення судочинства, наразі є нагальним

завданням судово-правової реформи, для реалізації якого на законодавчому рівні було прийнято низку нормативних документів, зокрема, Розпорядження Президента України від 27 липня 1996 р. № 208-96-п «Про забезпечення судів приміщеннями» [105]; Програму забезпечення судів належними приміщеннями на 2002-2006 рр., затверджену постановою Кабінету Міністрів України № 692 від 21 червня 2001 р. [106]; Концепцію Державної програми забезпечення судів належними приміщеннями на 2006-2010 роки, ухвалену розпорядженням Кабінету Міністрів України № 459-р від 16 листопада 2005 р. [107] тощо. На нашу думку, дані кроки є позитивними на шляху вирішення поставленої проблеми, проте лише прийняття цих документів не є гарантією реалізації їх заходів на практиці, про що свідчить незадовільний на сьогодні стан приміщень більшості судів.

Окрім матеріальної бази, важливе значення має й техніко-технологічне забезпечення суддівської діяльності. Цікавою, на наш погляд, є практика Петровського районного суду м. Донецьк, голова якого О.А. Фунджій на підставі інструкції з діловодства в місцевому загальному суді розробив і запровадив комп'ютерну програму «SUDOBLIK», призначену для реєстрації судових справ та матеріалів, надання відповідної інформації у суді. Програма дозволяє вести облік усіх судових справ та матеріалів від надходження до суду до передачі в архів, здійснювати оперативний контроль за проходженням справ, строками їх розгляду та звернення до виконання, якісно й своєчасно виготовляти статистичні звіти. Використання цієї програми на практиці виявилось досить ефективним, а досвід цього суду був запозичений низкою інших місцевих судів України [101].

У цілому ж відзначимо, що Конституцією проголошена вимога щодо повної фіксації судових процесів за допомогою технічних засобів (пп. 7 ч. 2 ст. 129). Проте наразі комп'ютеризація та інформатизація праці суддів залишається одним із напрямків реформування організації суддівської діяльності, адже провідні європейські країни вже давно повністю перейшли

від паперового діловодства до електронного, яке, у свою чергу, передбачає створення цілісної електронної системи роботи з документами. Подібні зміни потребують обладнання судів необхідною технікою, створення єдиної судової інформаційної мережі, правової бази даних, бази бланків судової документації, бази даних судової практики (державний реєстр судових рішень), електронної бібліотеки, забезпечення підключення до мережі Інтернет, розробки, впровадження програмного забезпечення та комп'ютерних програм формування звітності (кадрової, фінансової, статистичної тощо) у судах.

Доречним заходом, на нашу думку, є й створення автоматизованих інформаційних систем для судової діяльності, які позитивно вплинуть на умови праці суддів, зменшуючи витрати часу та підвищуючи ефективність їх праці, нівелюючи, таким чином, ризики порушення дисципліни та трудового розпорядку. Так, тенденція руху в подібному напрямку висвітлена в Рекомендації Комітету Міністрів Ради Європи «Про відбір, обробку, надання і архівацію судових рішень і правових інформаційно-пошукових системах» № R (95) 11 від 11 вересня 1995 р. [108]. Причому даний захід має на меті не лише полегшити роботу суддів, а й зробити відкритим, прозорим судовий процес у цілому, надаючи громадськості можливість доступу до пошуку інформаційних матеріалів судової практики, які дозволено розголошувати згідно з вимогами законодавства.

На перший погляд, запровадження подібної автоматизованої інформаційно-пошукової системи в судову діяльність не викликає труднощів в еру інноваційного прогресу та розвитку, проте, на нашу думку, лише її формального створення недостатньо для досягнення поставленої мети, оскільки значні зусилля необхідні для формування її повноти, об'єктивності, обґрунтованості та репрезентативності. У даному контексті слухними є сформульовані завдання, наведені в додатку I до Рекомендації Комітету Міністрів Ради Європи «Про відбір, обробку, надання і архівацію

судових рішень і правових інформаційно-пошукових системах» № R (95) 11 від 11 вересня 1995 р., зокрема:

- 1) полегшити роботу юристів шляхом швидкого їх забезпечення повною та сучасною інформацією;
- 2) надати інформацію всім особам, які мають пряме чи опосередковане відношення до судової практики;
- 3) якомога швидше розповсюджувати інформацію про нові судові рішення, особливо в нових галузях права;
- 4) сприяти єдності судової практики без внесення в неї елементів відсталості та зашкарублості;
- 5) надати можливість законодавцям аналізувати практику застосування законів;
- 6) полегшити наукові дослідження в галузі судової практики;
- 7) у певних випадках надати інформацію для статистичного аналізу [108].

Слід звернути увагу, що наведені вище положення були частково запроваджені й закріплені в національному законодавстві з набуттям чинності Закону «Про доступ судових рішень» від 22 грудня 2005 р. № 3262-IV [109] та введенням Єдиного державного реєстру судових рішень, до якого мають вноситися всі судові рішення, окрім тих, доступ до яких обмежено законом. На нашу думку, дана законодавча ініціатива позитивно вплинула на галузь правосуддя й рівень довіри громадян, підвищуючи ступінь публічності й прозорості діяльності суддів і судового процесу, сприяючи формуванню єдиного підходу до застосування законодавства, посилюючи роль принципів об'єктивності, неупередженості, незалежності та ефективності судочинства тощо.

Важливим аспектом є й те, що громадськість має можливість рівного, цілодобового та безкоштовного доступу до судових рішень через мережу Інтернет та офіційний веб-сайт судової влади в Україні. При цьому відзначимо, що інформація, внесена до Єдиного державного реєстру судових

рішень, захищена від видалення, несанкціонованих виправлень, змін чи крадіжки.

Окрім створення Єдиного державного реєстру судових рішень, поліпшення умов праці суддів очікується в результаті позитивних наслідків від прийняття та реалізації Стратегічного плану розвитку судової влади в Україні на 2013-2015 роки, одним із завдань якого є «Інноваційне використання технологій та вдосконалення судових процедур». Так, наголошується, що українські суди повинні підвищувати свій професійний рівень та покращувати якість здійснення правосуддя шляхом упровадження сучасних технологій, розробки та застосування систем уніфікованого автоматизованого діловодства. Досягнення даної мети передбачає виконання наступних задач:

- визначення показників ефективності роботи суду, відображення їх у статистичній звітності, аналіз процедур діловодства, опис процесів та порядку роботи з документами, в разі необхідності вдосконалення їх;

- забезпечення відповідності програмного забезпечення вдосконаленим процедурам роботи з документами та забезпечення інтеграції програмних продуктів, які використовуються в судовій системі;

- розробка Плану інформатизації судів, який визначив би, зокрема, принципи, стандарти, часові рамки та бюджетні розрахунки, необхідні для функціонування єдиної судової інформаційної системи;

- удосконалення програмного забезпечення автоматизованої системи діловодства в судах та забезпечення системного контролю за її функціонуванням [110].

Як бачимо, однією з провідних проблем у сучасних умовах є пошук шляхів підвищення ефективності суддівської діяльності, яка, у свою чергу, залежить від умов, у яких працюють судді. Як слушно зазначає В.Д. Воднік, «прагнення до економії часу при надмірному навантаженні судді інколи призводить до процесуальних порушень (наприклад, не дотримуються необхідні процесуальні терміни, формально проводяться віддання до суду,

невмотивовано викладені висновки суду у вирокі)» [111]. Ми цілком поділяємо позицію автора щодо необхідності розробки принципових положень, які дозволили б обґрунтовано визначити правильність нормування судових кадрів і необхідні зміни чисельності суддів, а також функціонально розподіляти обов'язки між ними, запроваджуючи спеціалізовані суди або використовуючи раціональний метод спеціалізації в межах одного суду.

Конструктивною, на нашу думку, є запропонована науковцем класифікація чинників, які впливають на якість діяльності щодо застосування норм права, спрямованих на поліпшення умов праці та дисципліни суддів, зокрема, наступних:

- 1) міра оптимальності правової норми та доцільність її застосування;
- 2) стан управління (науковість організації праці, організаційна структура, порядок діяльності, чіткість розподілу функцій, компетенції, злагодженість та узгодженість усіх ланок системи судової діяльності);
- 3) мікроклімат, в якому відбувається застосування права (діловитість, творча критика й самокритика, відсутність проявів бюрократизму, відсталості, байдужості до людини);
- 4) суб'єктивні якості суддів (політична зрілість, знання права, рівень правосвідомості, професійна етика, авторитет, досвід, високі моральні якості, загальний культурний рівень);
- 5) матеріально-технічний чинник, у тому числі, естетика процесу застосування норм (зовнішнє оформлення та обладнання приміщення, забезпечення транспортом тощо). Проте, на наш погляд, доцільно додати до даного переліку фактори соціального й економічного характеру [111].

Отже, у результаті проведеного аналізу умов праці суддів приходимо до висновку, що даний засіб забезпечення дисципліни є дієвим та важливим інструментом у сучасних умовах, проте потребує постійного вдосконалення та наближення до вимог світового співтовариства.

Організаційні заходи з поліпшення умов праці доцільно спрямувати на зростання працездатності й інтенсивності діяльності суддів й, у той же час, збереження їх здоров'я шляхом утворення належних умов соціально-побутового характеру та безпеки, встановлення правильного режиму праці й відпочинку, розробки норм навантаження та функціонального розподілу повноважень, запровадженням результатів науково-технічного прогресу, підвищення рівня культури праці та поведінки тощо. Проте рівень дисципліни праці й власне умови праці залежать не лише від наданих державою можливостей «згори-донизу», а й від внутрішніх чинників, від самих суддів та їх ставлення до праці.

Ефективність законодавчо встановлених норм права, спрямованих на зміцнення дисципліни праці суддів, залежить від їх (а) високого рівня професіоналізму та компетентності; (б) організованості та пунктуальності; (в) здатності працювати згідно з затвердженим режимом в межах трудового розпорядку дня без перенапруження; (г) раціоналізму та спеціалізації; (д) наукового підходу до організації праці; (е) орієнтації на економію робочого часу шляхом використання науково-технічних засобів та автоматизованих систем; (ж) відкритості та готовності прийняти й швидко адаптуватися до змін у правовій, соціальній, політичній, економічній сферах тощо; (з) самовідповідальності за результат судового процесу; (и) здатності абстрагуватися від зовнішніх та внутрішніх чинників впливу на результат суддівської діяльності, власних інтересів і переконань; (л) можливості зосередитися на вирішенні найбільш важливих, позачергових завдань; (м) принципу дотримання норм права, моралі, етики та гуманізму по відношенню до суддів, працівників суду і громадян тощо.

2.3 Рівень оплати праці як засіб забезпечення дисципліни праці суддів

У результаті переходу України до системи ринкової економіки більшість сфер суспільної діяльності набула рис ринкових відносин, у яких економічні, матеріальні фактори значно впливають на рівень активності й продуктивності праці, будучи при цьому суттєвими стимулами до ефективного виконання будь-якого виду робіт. Пріоритет матеріальних (економічних) інтересів кожного громадянина є цілком об'єктивним явищем, продиктованим реаліями сьогодення, коли оплата праці є переважно єдиним впливовим засобом мотивації до сумлінного здійснення повноважень, обов'язків і функцій, дотримання умов й обмежень трудового розпорядку та забезпечення дисципліни праці в цілому. У той же час, актуальною залишається проблема приведення у відповідність рівня оплати праці статусу працівника зі ступенем суспільної значущості здійснюваної діяльності, межами взятої відповідальності, наявністю ризиків та загроз небезпеки в процесі праці, для того щоб даний засіб фактично на практиці виконував відведену йому роль.

Дана ситуація спостерігається у сфері суддівської діяльності та потребує кардинального вирішення, оскільки невідповідність оплати праці високому статусу судді, про який неодноразово наголошується в дослідженні, призводить до незадоволення в повній мірі умовами праці, своєю діяльністю, втратою мотивації до чесного, неупередженого здійснення суддівських повноважень, порушення дисципліни праці, виникнення бажання підвищити рівень свого матеріального забезпечення, яке в деяких випадках реалізовується шляхом хабарництва та корупції. Отже, у сучасних умовах питання оплати праці суддів стоїть дуже гостро, потребує наукового підходу до його найшвидшого вирішення, подальшого дослідження та вдосконалення нормативно-правової бази, яка регулює дану проблематику.

На нашу думку, виходячи з вищесказаного, для правильного розуміння та усвідомлення всієї важливості даного засобу забезпечення дисципліни праці суддів, необхідно, передусім, охарактеризувати сутність категорії «оплата праці».

Слід відзначити, що дослідженням сутності та механізму оплати праці займалися такі науковці, як-от: О.М. Бандурка [112], М.Д. Ведерников [Див.: 113; 114; 115; 116], С. В. Венедіктов [Див.: 117; 118; 119], Г.Т. Завіновська [94], О.В. Калина [120], А.М. Колот [121], В.Д. Лагутін [Див.: 122; 123], І.Л. Петрова [Див.:124; 125], В.Е. Теліпко [126] та ін. Втім особливості оплати праці суддів залишаються малодослідженими.

Питання щодо оплати праці, у тому числі й визначення термінологічної бази, регламентуються низкою міжнародних і національних законодавчих документів, зокрема, КЗпП, Законами України «Про оплату праці», а в контексті розгляду суддівської діяльності – «Про судоустрій і статус суддів», проте в даних нормативних актах поняття «оплата праці» вживається синонімічно з іншим – «заробітна плата», хоча деякі науковці наголошують на необхідності їх розмежування. Так, глава VII КЗпП України має назву «Оплата праці», проте в статтях синонімічно застосовуються терміни «оплата праці» й «заробітна плата», причому визначення надається лише останньому. Аналогічна ситуація спостерігається й у Законі «Про оплату праці», який, регулюючи дане питання, використовує в понятійному апараті дані категорії без виокремлення яких-небудь відмінностей чи особливостей.

Зокрема, згідно зі ст. 94 КЗпП заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу. Практично ідентичне визначення має місце й у Законі «Про оплату праці», а саме: «Заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу» [127].

Слушною є й думка з цього приводу таких науковців, як Б.С. Стичинський, І.В. Зуб та В.Г. Ротань, які об'єктивно, на нашу думку, коментують синонімічне вживання законодавцем досліджуваних термінів. Так, автори вважають, що «ці поняття є синонімами з точки зору прав та обов'язків суб'єктів правовідносин щодо винагороди за працю. Різниця між ними полягає в тому, що категорія «заробітна плата» («заробіток») акцентує увагу на об'єкті правовідносин між сторонами трудових правовідносин, а «оплата праці» («роботи») вказує на дії роботодавця, які він зобов'язаний учинити на підставі трудового договору (оплатити роботу) [128, с. 450]. Ми цілком підтримуємо дану позицію, проте вважаємо доцільним звернути увагу на точки зору й інших правознавців.

Н.Б. Болотіна визначає «оплату праці» як поняття, що є ширшим за змістом від «заробітної плати», яке спрямоване на права працівників у трудових відносинах, на отримання грошової винагороди, тоді як «оплата праці» регламентує організацію окремих елементів і всієї системи оплати праці та правових засобів у даній галузі правовідносин [129, с. 381]. Дещо схожу думку висловлює Р.З. Лівшиць, проте вважає, що дані поняття співвідносяться між собою як частина й ціле [130, с. 7]. Ми погоджуємося з автором у тому сенсі, що заробітна плата є елементом системи оплати праці.

На відміну від попередніх авторів, А.Ю. Пашерстник зазначає, що «оплата праці» та «заробітна плата» є синонімами [131, с. 160]. Розділяючи дану позицію, більшість авторів, проте, вважають, що доцільніше застосовувати термін «заробітна плата» [Див.: 132, с. 298; 133, с. 300]. Якщо ж звернути увагу на норми міжнародно-правових документів, які оперують поняттям «заробітна плата», то в сучасних умовах дійсно вважаємо більш коректним його застосування для тлумачення об'єкта трудових правовідносин.

Так, ст. 1 Конвенції МОП № 95 «Про захист заробітної плати» від 1 липня 1949 р. визначає заробітну плату як винагороду або заробіток, який можна обчислити в грошовому еквіваленті, встановлений угодою або

національним законодавством і який підприємець зобов'язаний виплатити за роботу на підставі письмового чи усного договору [134]. Стаття 119 Договору про заснування Європейського Співтовариства 1957 р. містить наступне визначення заробітної плати: «Звичайна базова або мінімальна оплата праці чи будь-яка інша винагорода у грошовому еквіваленті або натурою, яку отримує робітник за виконану роботу» [135, с. 286]. На нашу думку, згідно з першим визначення некоректно обмежувати коло роботодавців терміном «підприємець», оскільки у сфері публічної служби роботу надає держава тощо.

У даному контексті доречно звернути увагу на трактування Н.Б. Болотіною сутності заробітної плати в бюджетній сфері, до якої безпосередньо належить і державна служба, і в тому числі суддівська діяльність. Так, під заробітною платою автор розуміє винагороду в грошовій формі, яку установа, організація повинні виплачувати працівникам за працю за попередньо установленими тарифними нормами (тарифними ставками та посадовими окладами) за рахунок коштів державного бюджету і не нижче мінімального розміру, встановленого державою» [129, с. 14].

В цілому вважаємо дане визначення конструктивним, проте, на наш погляд, воно не вказує на природу оплати праці: мету та особливості. Зокрема, оплата праці покликана забезпечувати працівникові та членам його сім'ї гідний рівень життя у відповідності до можливостей економічної системи країни та соціального статусу працюючого. У той же час, заробітна плата є засобом мотивації, стимулом до праці, до розкриття своїх розумових і фізичних здібностей та їх реалізації в процесі трудової діяльності – з боку робітника, а з боку роботодавця – інструментом досягнення поставленої мети, наприклад, отримання прибутку (приватний сектор) або забезпечення та надання суспільних послуг (державний сектор). При цьому диференціація оплати праці відбувається залежно від складності останньої, кваліфікації працівника, ініціативи, творчої активності й інших об'єктивних умов, що впливають на винагороду за працю.

Узагальнюючи вищезазначене, приходимо до висновку, що в цілому поняття «оплата праці» та «заробітна плата» є синонімами з точки зору прав та обов'язків суб'єктів правовідносин щодо винагороди за працю, проте за змістовним навантаженням – мають свої відмінності: «заробітна плата» відображає об'єкт трудових правовідносин, а «оплата праці» – певну систему дій роботодавця щодо винагороди за працю та виконання обов'язків згідно трудового договору, а з іншого боку – форму узгодження інтересів сторін трудового договору.

При цьому під заробітною платою в контексті розгляду праці суддів пропонуємо мати на увазі грошову винагороду, яку уповноважений державою орган виплачує суддям за виконання покладених на них функціональних обов'язків у відповідності до встановлених законом тарифних норм, режиму робочого дня, вимог щодо дисципліни праці за рахунок коштів Державного бюджету.

Отже, судді, як і інші працюючі, мають об'єктивне, закріплене законодавством право на отримання заробітної плати згідно зі своїм статусом, яка б забезпечувала гідний рівень життя. Причому відповідно до п. 6 Європейської хартії про закон «Про статус суддів» останні мають право «на винагороду, рівень якої повинен бути таким, щоб вони були захищені від тиску при ухваленні ними рішень і в роботі взагалі, тобто, щоб не були урізані їх незалежність і безсторонність». У той же час наголошується, що розмір винагороди може залежати від стажу, характеру обов'язків, виконання яких доручається суддям у професійній якості, і важливості завдань, покладених на них, а оцінювання всіх цих чинників належить провадити в умовах гласності. Аналогічні вимоги проголошені й Рекомендацією № R (94) 12 «Про незалежність, дієвість та роль суддів» від 13 жовтня 1994 р.: «Кожна держава повинна забезпечити те, щоб статус і винагорода суддів відповідали гідності їх професії й відповідальності, яку вони беруть на себе».

Базуючись на визнаних міжнародних стандартах та особливостях

національного законодавства, уряд України розробив спеціальну систему оплати праці суддів, що узгоджується із положеннями загальної системи оплати праці, проте має свої специфічні особливості, законодавчо закріплені в розділі IX Закону «Про судоустрій і статус суддів» («Забезпечення судді»).

Слід зазначити, що згідно зі ст. 129 Закону суддівська винагорода (заробітна плата) складається з посадового окладу та доплат за (1) вислугу років; (2) перебування на адміністративній посаді в суді; (3) науковий ступінь; (4) роботу, яка передбачає доступ до державної таємниці.

По-перше, посадовий оклад судді місцевого суду встановлюється у розмірі 15 мінімальних заробітних плат, визначених законом, що запроваджується поетапно: з 1 січня 2013 р. – 10 мінімальних заробітних плат; з 1 січня 2014 р. – 12; з 1 січня 2015 р. – 15. Посадові оклади інших суддів установлюються пропорційно до посадового окладу судді місцевого суду з коефіцієнтом: (а) судді апеляційного суду – 1,1; (б) судді вищого спеціалізованого суду – 1,2; (в) судді Верховного Суду України, Конституційного Суду України – 1,3.

По-друге, суддям передбачена виплата щомісячної доплати за вислугу років у розмірі: (1) за наявності стажу роботи до 5 років – 15%, (2) більше 5 років – 20%, (3) більше 10 років – 30%, (4) більше 15 років – 40%, (5) більше 20 років – 50%, (6) більше 25 років – 60%, (7) більше 30 років – 70%, (8) більше 35 років – 80% посадового окладу. При цьому суддям Конституційного Суду, які вперше призначені на посаду судді, виплачується щомісячна доплата за вислугу років у розмірі 5,5% за кожен рік роботи. У свою чергу, суддям, які обіймають посади заступника голови суду, секретаря судової палати та його заступника, секретаря пленуму Вищого спеціалізованого суду, секретаря пленуму Верховного Суду України виплачується щомісячна доплата у розмірі 5%, а голові суду – 10% посадового окладу судді відповідного суду.

По-третє, суддям виплачується щомісячна доплата за науковий ступінь кандидата або доктора наук з відповідної спеціальності у розмірі, відповідно, 15 і 20% посадового окладу судді відповідного суду.

По-четверте, судді мають право на отримання щомісячної доплати за роботу, яка передбачає доступ до державної таємниці, в розмірі залежно від ступеня секретності інформації: (1) відомості та їх носії, що мають ступінь секретності «цілком таємно», – 10%; (2) відомості та їх носії, що мають ступінь секретності «таємно», – 5% посадового окладу судді відповідного суду.

Крім того, чинна система оплати праці судді передбачає право на щорічну оплачувану відпустку з виплатою, крім суддівської винагороди, допомоги на оздоровлення у розмірі посадового окладу. Суддям, які мають стаж роботи більше 10 років, надається додаткова оплачувана відпустка.

Таким чином, стає очевидним один із суттєвих недоліків чинної системи оплати праці суддів, який, на нашу думку, виражається в тому, що в структурі заробітної плати посадовий оклад складає в середньому 40%, а інші виплати – 60%, тобто премії і надбавки не виконують функцію мотивації, стимулювання й заохочування. Відзначимо й те, що важливе значення має не тільки забезпечення поточної оплати праці судді, про яку йшлося вище, а й соціальне страхування.

Так, згідно зі ст. 135 Закону «Про судоустрій і статус суддів» життя і здоров'я суддів підлягають обов'язковому державному страхуванню за рахунок коштів Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України. Крім того, як і інші працівники сфери державної служби, судді мають право на соціальний захист та відповідні виплати: пенсійне забезпечення, виплати у зв'язку з народженням дитини та її доглядом, допомога у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності тощо.

У даному контексті вважаємо доцільним звернути увагу й на важливу державну гарантію оплати праці суддів: «Розмір та структура заробітної

плати судді не можуть бути змінені в бік зменшення останньої, оскільки гарантії незалежності судді, включаючи заходи його матеріального забезпечення, не можуть бути скасовані чи знижені, а також з огляду на те, що вплив на суддів у будь-який спосіб згідно зі ст. 126 Конституції України забороняється» [136].

Проте, незважаючи на конституційне закріплення даного положення, питання матеріального й соціального забезпечення суддів потребує вдосконалення та постійного контролю Ради суддів України, яка нещодавно звернулася до уряду та народних депутатів України – членів Комітету з питань верховенства права і правосуддя – стосовно підтримки розробленого законопроекту про внесення змін до Закону «Про судоустрій і статус суддів» щодо посилення гарантій незалежності суддів із метою врегулювання комплексу питань матеріального й соціально-побутового забезпечення суддів, створення відповідного рівня гарантій [101].

Зокрема, Рада суддів України виступила з ініціативою зміни та вдосконалення законодавчої бази таким чином, щоб не допустити звуження змісту й обсягу гарантій незалежності судді, у тому числі, і рівня його матеріального і соціально-побутового забезпечення; відновити права стосовно виплати премій щодо розширення посад для зарахування до суддівського стажу, гарантій щодо забезпечення суддів житлом, а також умов медичного обслуговування, санаторно-курортного лікування тощо. Проте найважливішим кроком у контексті вдосконалення системи оплати праці є наголошення на необхідності відновлення норми щодо розміру щомісячного довічного грошового утримання судді у відставці, яка була запроваджена Законом «Про судоустрій і статус суддів». Відзначимо, що експерти Ради Європи визнали прогресивним положення щодо щомісячного грошового утримання суддів, яке, проте, втратило свою силу внаслідок проведення пенсійної реформи [101].

Як слушно зауважує з даного питання О. Лощихін, «головна небезпека, яка очікує суд під час виконання покладених на нього функцій, є

можливість впливу на суддів як з боку держави, так і з боку фізичних та юридичних осіб, які беруть участь у справі. Визнаючи існування такої небезпеки, держава бере на себе певні зобов'язання і законодавчо гарантує самостійність та незалежність суддів» [137]. На думку автора, ці гарантії забезпечуються, в тому числі, особливим порядком фінансування й організаційного забезпечення діяльності судів; належним матеріальним та соціальним забезпеченням суддів тощо. Тобто, для суддів заробітна плата виступає не лише в своїй традиційній ролі винагородою за виконану роботу, а й запобіжним заходом у протидії корупції.

Іншою явною проблемою, яка неодноразово обговорювалася на з'їздах суддів України, є невідповідність рівня оплати праці судді наявним умовам праці, зокрема постійному перенапруженню, високому фізичному й емоційному навантаженню, серйозній відповідальності за прийняті рішення, великому обсягу законодавчих та етичних заборон і обмежень. При цьому Рада суддів України констатує: «Слід віддати належне – у питанні співвідношення задекларованого високого статусу судді та його реального соціального становища нарешті наявні позитивні зрушення. У результаті проведеної судової реформи оплата праці суддів регулюється законом, що повністю відповідає міжнародним стандартам. Це дозволило виключити фактор суб'єктивного впливу із визначення розміру заробітної плати суддів та значно підвищити рівень їх фінансового забезпечення» [101].

На нашу думку, розглянуті вище заходи в цілому є позитивними, проте, на жаль, у більшій мірі мають декларативний характер, а на практиці низка проблем залишається невирішеною. Згідно висновків моніторингу стану незалежності суддів в Україні – 2012, незважаючи на постійні звернення представників судової влади до уряду щодо необхідності зміни звичного порядку фінансування судових органів за залишковим принципом, офіційну принципову позицію Президента України та його відповідні доручення Кабінету Міністрів України щодо необхідності забезпечити належне фінансування судової системи, рівень фінансування судів,

особливо місцевих та апеляційних, є неприпустимо низьким. Навіть в умовах існуючої складної економічної ситуації рівень фінансування органів прокуратури, внутрішніх справ та податкової адміністрації є на порядок вищим порівняно з фінансуванням усієї судової гілки влади [138].

Більш того, за даними Державної судової адміністрації України станом на 15 серпня 2012 р. для забезпечення видатків на оплату праці працівників апаратів судів не вистачало суми 1068,5 млн. грн. та відповідних нарахувань на заробітну плату – 387,9 млн. грн. А дефіцит коштів між потребами судової системи на 2013 рік та обсягами фінансування, визначеними Міністерством фінансів України, складає вже 3,2 млрд. грн. [139, с. 8].

При цьому відмітимо, що переважна більшість експертів, що брала участь у проведенні моніторингу стану незалежності суддів в Україні, вбачає недостатність фінансового та матеріально-технічного забезпечення судової системи головною проблемою для утвердження незалежності судів та суддів в Україні. Тому вважаємо доцільним розглянути докладніше питання фінансування видатків на оплату праці суддів.

Слід зазначити, що бюджетні запити судів у 2011-2012 рр. задовольнялися виділеними асигнуваннями приблизно на третину. Оплата праці представників судової системи становила 75,5% бюджету, що свідчить про соціальну спрямованість видатків судової влади. При цьому середньомісячна зарплата по судовій системі складала 3196 грн.; у місцевих судах середня зарплата голови суду – 7312 грн., заступника голови – 6362 грн., судді – 5743 грн., працівника – 2139 грн.; в апеляційних судах голова отримував 11799 грн., заступник – 10163 грн., суддя – 7952 грн., а працівник – 2733 грн.; у місцевих господарських судах голови одержували 10555 грн., заступники – 8696, судді – 6974, працівники – 2485 грн.; зарплата голів у місцевих адміністративних судах становила 9690 грн., заступників – 7193 грн., судді – 5660 грн., а працівників – 2087 грн. [140]. Як бачимо, заробітна плата рядового судді приблизно лише в 2 рази вища за величину оплати

праці працівника суду, тоді як рівень відповідальності, обов'язків та законодавчих обмежень набагато вищий. Дана невідповідність була усунена в 2012 р., проте необґрунтовано, що викликало невдоволення працівників апарату судової влади.

Зокрема, цікаво відзначити, що у 2012 р. працівникам судової системи було підвищено заробітну плату наступним чином: для голів судів – до 15721 грн., для їх заступників – 14293, для суддів – 13592 грн., тоді як зарплата для решти працівників суду була в середньому 2500 грн. Цілком очевидно, що значний розрив між зарплатою суддів та працівників апарату спровокував написання колективних скарг, на що Р. Кирилюк зазначив: «Потрібно збільшити розмір фінансування, щоб ми вийшли на показники, при яких працівник апарату буде отримувати премію в розмірі 50% і надбавку 50%. Сьогодні це 7–10%, і, звичайно, цей рівень незадовільний» [140].

Щодо поточного року, то важливо відзначити певні зрушення в системі оплати праці суддів. Зокрема, суддівська винагорода не залежатиме від надходжень до спеціального фонду Державного бюджету. Раніше Міністерство фінансів наполягало, щоб суддівська винагорода та оплата праці працівників апарату здійснювалися за рахунок коштів, що надходять від судового збору, які, за законом, повинні спрямовуватися виключно на здійснення правосуддя [140].

Так, видатки на оплату праці суддів виділялися із загального фонду, а працівників судів – за рахунок коштів від надходжень судового збору. Проте, за даними ДСАУ, фактичне надходження коштів від сплати судового збору в 2012 р. було значно меншим від запланованих показників, а прогнозований дефіцит становив близько 770 млн. грн. Виходячи з такого стану речей, голова ДСАУ звернувся до Прем'єр-міністра та Президента України з листом «щодо критичної ситуації з фінансування видатків на оплату праці працівників апарату місцевих та апеляційних судів та необхідності забезпечення здійснення видатків на оплату праці виключно за

рахунок коштів загального фонду Держбюджету» [141], на що була отримана позитивна відповідь.

На нашу думку, незважаючи на ініціативи ДСАУ та їх урахування урядом, дана проблема не була вирішена в повній мірі за відсутності комплексного підходу до її подолання, що зумовило недостатнє фінансування оплати праці суддів уже у 2013 році.

Наведемо порівняльні дані стосовно обсягів фінансування судової системи в 2012-2013 роках у таблиці 1 (Додаток 1) [142]. Так, видатки на зарплату в 2013 р. передбачені в загальному фонді бюджету, тобто судова влада не залежатиме від непередбачуваного обсягу судового збору, проте граничні обсяги видатків на 2013 р. для органів судової влади (крім Верховного та вищих спеціалізованих судів) бюджетом були визначені в сумі 2422,8 млн. грн., виходячи з чого можна стверджувати, що Міністерство фінансів не врахувало положення ст. 129 Закону «Про судоустрій і статус суддів» щодо встановлення у 2013 р. посадового окладу судді на рівні 10 мінімальних зарплат.

Таблиця 1. Обсяги фінансування судової системи у 2012–2013 рр. (тис. грн.)

Найменування	Загальний фонд					Спеціальний фонд					Загалом	
	2013 рік				2012 рік *	2013 рік				2012 рік *	2013 рік	2012 рік *
	видатки споживання	з них:		видатки розвитку	Всього	Всього	видатки споживання	видатки и розвитку	Всього	Всього		
оплата праці		комунальні послуги та енергосії										
Державна судова адміністрація	3 445 426,3	2 492 011,3	20 224,9	28 782,0	3 474 208,3	2 970 914,5	676 296,5	268 704,7	945 001,2	1 251 827,7	4 419 209,5	4 222 742,2
Організаційне	53 853,6	35 080,3	3 416,3	0,0	53 853,6	63 291,1	23 785,4	120 404,6	144 190,0	33 311,6	198 043,6	96 602,7

забезпечення діяльності судів та установ судової системи												
Місцеві господарські суди	278 379,1	1204 240,1	0,0	0,0	278 379,1	240 590,0	38 577,6	7 818,3	46 395,9	85 858,3	324 775,0	326 448,3
Загальні апеляційні суди	660 769,9	484 790,8	0,0	0,0	660 769,9	516 955,1	62 488,2	13 809,6	76 297,8	199 690,7	737 067,7	716 645,8
Загальні місцеві суди	1 833 518,0	1 345 207,5	0,0	0,0	1 833 518,0	1 582 136,1	398 126,7	106 186,4	504 313,1	737 981,5	2 337 831,1	2 320 117,6
Апеляційні	132 907,9	93 646,8	4 811,9	1 500,0	134 407,9	109 490,2	10 170,6	4 181,1	14 351,7	33 137,2	148 759,6	142 627,4

господарські суди													
Вища кваліфікаційна комісія суддів	37 240,2	20 957,7	2 700,8	10 500,0	47 740,2	52 859,0	0,0	0,0	0,0	0,0	47 740,2	52 859,0	
Національна школа суддів	27 857,5	13 971,6	760,0	182,0	28 039,5	19 477,3	0,0	0,0	0,0	0,0	28 039,5	19 477,3	
Виконання рішень судів на користь суддів	10 000,0	0,0	0,0	0,0	10 000,0	2 000,0	0,0	0,0	0,0	0,0	10 000,0	2 000,0	
Апеляційні	176 307,1	123 089,6	8 535,9	14 600,0	190 907,1	145 369,7	86 871,0	5 030,2	91 901,2	88 919,9	282 808,3	234 289,6	

адміністративні суди												
Місцеві адміністративні суди	234 593,0	171 026,9	0,0	2 000,0	236 593,0	238 746,0	56 277,0	11 274,5	67 551,5	72 928,5	304 144,5	311 674,5
Верховний Суд	102 659,6	56 686,1	1 878,4	0,0	102 659,6	103 518,8	2 634,9	365,1	3 000,0	142,8	105 659,6	103 661,6
Вищий спеціалізований суд з розгляду цивільних і кримінальних	103 079,2	73 097,1	1 121,2	0,0	103 079,2	163 319,0	7 125,9	2 074,1	9 200,0	7 345,9	112 279,2	170 664,9

справ												
Вищий господарський суд	101 949,8	73 017,7	2 193,4	0,0	101 949,8	154 676,9	10 956,2	21 093,5	32 049,7	23 850,1	133 999,5	178 527,0
Вищий адміністративний суд	97 554,6	64 644,2	1 572,9	4 500,0	102 054,6	106 856,2	2 173,5	0,0	2 173,5	709,5	104 228,1	107 565,7
Конституційний Суд	67 310,0	42 641,7	2 075,1	1 382,9	68 693,0	67 356,7	0,0	0,0	0,0	0,0	68 693,0	67 356,7

* З урахуванням змін, які вносилися до Державного бюджету протягом 2012 р.

Відзначимо й те, що за розрахунками ДСАУ у 2013 р. потреба у коштах на суддівську винагороду, оплату роботи працівників апарату становить близько 5,5 млрд. грн., а граничний обсяг видатків може забезпечити на ці цілі не більше 2 млрд. або 41,9% [141].

На нашу думку, подібне підвищення реально не забезпечене економічною спроможністю держави, зважаючи на дефіцит видатків на дані цілі. Слід звернути увагу, що дефіцит фінансового забезпечення судового корпусу зумовлений низкою чинників.

По-перше, як слушно зазначає В. Оніщенко, «надзвичайно важко судам бути незалежними, допоки судову систему фінансуватиме виконавча влада; фінансування залежить від економічних показників у державі та від волі виконавчої та законодавчої гілок влади» [143]. Ми цілком поділяємо точку зору автора, оскільки принцип рівності законодавчої, виконавчої та судової гілок влади в демократичному суспільстві зумовлює необхідність надання судовій владі законодавчо закріпленої можливості самостійно звертатися до уряду з пропозиціями та зауваженнями щодо сформованого виконавчою владою проекту бюджету, які мають обговорюватися урядом під час розгляду проекту бюджету.

Крім того, на думку автора, неналежне фінансово-матеріальне забезпечення діяльності суддів підриває рівень дисципліни праці, проте загалом «судді своїми високоякісними рішеннями і справами, розглянутими в розумні строки, доводять, що і в таких непростих умовах можуть працювати, а в належних умовах будуть працювати ще краще» [143]. Хотілося б погодитися з указаним науковцем, проте вважаємо, що підвищення рівня оплати праці суддів не може в повній мірі вирішити наявні проблеми у сфері суддівської влади (корупція, хабарництво тощо), оскільки всі фактори впливу на рівень дисципліни праці суддів (які були розглянуті нами в попередньому розділі дослідження) є тісно взаємопов'язаними, що зумовлює необхідність вироблення системного підходу до їх застосування.

На наш погляд, системний, комплексний підхід до вирішення та вдосконалення питання оплати праці суддів має базуватися на покращенні таких сфер суспільних відносин: правової, економічної та соціальної. При цьому першочергове значення має забезпечення реальної економічної незалежності судової влади, яка передбачає не тільки гідний рівень заробітної плати суддів, а й належне матеріально-технічне забезпечення, створення належних умов для учасників судового процесу.

Слід зазначити, що основні напрацювання з питання реформування та вдосконалення системи оплати праці суддів знайшли своє відображення в Стратегічному плані розвитку судової влади України на 2013 – 2015 роки, одним зі стратегічних завдань якого є покращення стану фінансування та ефективне використання ресурсів. Зокрема, передбачається реалізація таких кроків:

- забезпечення достатньої кількості необхідних ресурсів для покриття витрат щодо здійснення правосуддя;
- запровадження належного й прозорого управління та ефективного використання ресурсів;
- забезпечення реалізації положень ст. 129 Закону «Про судоустрій та статус суддів» щодо поступового збільшення розміру суддівської винагороди;
- забезпечення запровадження додаткових законодавчих гарантій фінансування судової системи, зокрема, гарантій належної оплати праці працівників апарату суду та особливого порядку формування бюджету судової системи, який передбачав би внесення бюджетного запиту безпосередньо до профільного комітету парламенту, посилення ролі органів суддівського самоврядування в бюджетному процесі;
- забезпечення єдності підходів та ефективності в справлянні й використанні коштів судового збору;
- врегулювання на законодавчому рівні питання управління державним майном, яке забезпечує діяльність судів тощо [110].

Проте, на нашу думку, наведені вище стратегічні заходи реформи судової системи в контексті вдосконалення оплати праці суддів доцільно доповнити наступними заходами.

По-перше, необхідно розвивати фінансову самостійність судового апарату, фінансування даної сфери має бути незалежним від інших гілок влади. Також варто вжити всіх можливих заходів, щоб до формування бюджетного запиту активніше залучалися органи суддівського самоврядування, і забезпечити можливості внесення ними пропозицій і зауважень щодо проекту бюджету, які, у свою чергу, мають бути прийнятими до уваги та розглянуті урядом. При цьому, враховуючи розподіл повноважень та незалежність судової системи, є неприйнятним те, що Міністерство фінансів може скорочувати або іншим чином змінювати бюджетний запит судової системи.

По-друге, варто застосувати науковий підхід до розрахунку нормативів оплати праці суддів і працівників суду, узгоджуючи величину заробітної плати кожної групи працівників апарату суду з рівнем взятої відповідальності, обов'язків і законодавчих обмежень. Крім того, у структурі заробітної плати судді премії та надбавки мають виконувати стимулюючу роль до якісного виконання функціональних обов'язків, дотримання дисципліни праці, стандартів професійної діяльності та поведінки, неупередженого розгляду судових справ тощо.

2.4 Притягнення до дисциплінарної відповідальності суддів як засіб забезпечення їх дисципліни праці

Одним із важливих засобів забезпечення дисципліни праці суддів поряд з економічними та організаційними основами є дисциплінарна відповідальність. На думку багатьох науковців, саме даний засіб є чи не найефективнішим способом досягнення та утримання необхідного рівня

дисциплінованості серед суддів, оскільки, по-перше, стимулює належне виконання останніми посадових обов'язків і, відповідно, реалізацію права громадян на звернення до суду й судовий захист; по-друге, гарантує дотримання вимог, обмежень, стандартів професійної діяльності та правил поведінки, що висуваються згідно зі спеціальним статусом судді; по-третє, є підґрунтям створення дієвої системи контролю та моніторингу ступеня компетентності, неупередженості, незалежності, чесності, публічності й прозорості суддівської діяльності, а також випадків корупції та хабарництва в даній сфері трудових правовідносин [Див.: 144, с. 688; 61, с. 6; 62, с. 9; 145, с. 420; 146, с. 57; 147, с. 57].

Виходячи з вищесказаного, метою запровадження інституту дисциплінарної відповідальності суддів є забезпечення функціонування системи судової влади згідно з установленими міжнародним і національним законодавством принципами, що базуються на місії, завданнях і особливостях професійної діяльності суддів, про які мова йшла в попередніх підрозділах дисертаційного дослідження. У той же час дисциплінарний вплив на представників судової влади, які порушують дисципліну праці, виконує превентивну функцію, попереджаючи вчинення дисциплінарних проступків колегами, і, звісно, контрольну, корегуючу та захисну, усуваючи негативні наслідки порушення стандартів професійної діяльності та етики поведінки суддів і підтримуючи гідне «обличчя» судової влади в цілому.

Незважаючи на вагому роль дисциплінарної відповідальності як засобу забезпечення дисципліни праці, даний аспект саме суддівської діяльності є малодослідженим і, на думку вітчизняних та міжнародних експертів, потребує реформування та подальшого вдосконалення [див.: 52; 148; 28; 26; 27]. При цьому окремі фрагменти дослідження даної проблематики мають місце в наукових працях таких учених, як Ю.С. Адушкін, В.В. Бойцова, Л.В. Бойцова, В.О. Гринюк, І.О. Картузова, М.І. Клеандров, О.Е. Лейст, І.Є. Марочкін, Т.Г. Морщакова,

С.В. Подкопаєв, І.С. Самощенко, Н.В. Сібільова, В.М. Смирнов, В.П. Тихий, В.А. Терьохін та ін. [Див.: 149; 150; 151; 152; 153; 146; 154; 155; 156; 69; 157; 158; 8; 159; 160; 161; 162; 163]. Тому вважаємо за доцільне комплексно дослідити сутність та особливості дисциплінарної відповідальності суддів, поняття якої є родовим щодо «дисциплінарної відповідальності» та «юридичної відповідальності» в цілому.

Так, традиційно дисциплінарну відповідальність визначають як вид юридичної, проте не існує єдиного підходу до визначення природи як першого, так і другого правового явища. Передусім, розглянемо сутність юридичної відповідальності. Так, В.А. Тархов визначає юридичну відповідальність як урегульований правом обов'язок дати звіт за свої дії [164, с. 11], проте, на нашу думку, зазначений автором «обов'язок дати звіт у своїх діях» є складовою процесу реалізації процедури юридичної відповідальності, але не визначає безпосередньо її сутнісні основи. У свою чергу, Д.О. Гавриленко зосереджує увагу на розгляді юридичної відповідальності через призму невігідних наслідків для суб'єкта винного порушення чинних правових норм. [165, с. 119]. Такий підхід є доцільним до застосування при розгляді даної проблематики, але характеризує останню у вузькому значенні, тому потребує, на наш погляд, вдосконалення та розширення.

На думку С.С. Алексєєва, юридична відповідальність виражається у настанні для правопорушника відомих заздалегідь штрафних негативних наслідків (позбавлення особистого, майнового чи організаційного характеру), які повинні бути прийнятними та знайти відбиття у відповідній поведінці суб'єкту правовідносин [166, с. 373]. С.Н. Братусь же наголошує на тому, що сутність юридичної відповідальності полягає у реалізації санкцій юридичної норми та є безпосередньо примусово виконуваним обов'язком за умови добровільного невиконання його особою [167, с. 4].

На відміну від попередніх учених, О.С. Йоффе, М.Д. Шаргородський та А.І. Петелін розглядають юридичну відповідальність з протилежної

точки зору, слушно зазначаючи, що сутність даної категорії не може зводитися лише до примусового здійснення обов'язку, оскільки в подібному випадку нівелюються обмеження, покладені на суб'єкта правовідносин, які стримують його від порушення правових норм, що призводить у підсумку до ситуації безкарності [Див.: 168, с. 318; 169, с. 21]. Ми цілком погоджуємося з позицією наведених вище авторів, так як в оберненому випадку не існує фактичної різниці між добровільним виконанням обов'язку чи застосуванням примусу до його здійснення, тому вважаємо недоречним ототожнювати примусову реалізацію невиконаного добровільно суб'єктом правовідносин зобов'язання з юридичною відповідальністю.

Виходячи з вищесказаного, вважаємо слушною точку зору А.І. Бобильова та Ю.А. Денисова, які розглядають юридичну відповідальність як застосування до правопорушника передбачених санкцією правової норми примусових заходів, що виражаються у формі позбавлень особистого, організаційного чи майнового характеру [Див.: 170, с. 140; 171, с. 78]. Аналогічної думки дотримуються й П.Р. Стависький, М.Д. Шиндяпина та С.В. Подкопаєв [Див.: 172, с. 19; 173, с. 9; 8, с. 40].

Слід звернути увагу на сутнісні ознаки юридичної відповідальності, виділені С.В. Подкопаєвим:

- поєднана з осудом від імені держави особи, яка притягується до відповідальності;
- перетерплювання державного примусу, що виражається в правових обтяженнях;
- має своїм наслідком тягар обмеження порушників у матеріально-правовому, організаційному чи особистому порядку;
- нормативно регламентована (закріплена в нормах права), здійснюється через юридичні механізми (застосування права) у процесуальних формах [8, с. 40].

Підсумовуючи сказане, у рамках дисертаційного дослідження пропонуємо розглядати юридичну відповідальність як процес застосування до правопорушника передбачених санкцією правової норми відповідних заходів примусового характеру, що проявляються у формі особистого, організаційного чи майнового позбавлення.

Одним із видів юридичної відповідальності, як зазначалося раніше, є дисциплінарна. На думку Л.П. Грузінової, дисциплінарна відповідальність полягає у передбаченому нормами трудового права обов'язку працівника відповідати за вчинене трудове правопорушення та нести відповідальність. При цьому підставою дисциплінарної відповідальності, як зазначає автор, є трудове правопорушення – протиправне діяння, яке виражається в невиконанні або неналежному виконанні працівником трудових обов'язків [174]. Крім того, вчена слушно акцентує увагу на необхідності розгляду даної правової категорії у 2-х аспектах, зокрема: (а) реакція на дисциплінарний проступок у сфері трудових відносин, можливість застосування до порушника заходів дисциплінарного стягнення, визначених у трудовому законодавстві; (б) наслідок невиконання чи неналежного виконання трудових обов'язків конкретним працівником із застосуванням санкцій за порушення трудової дисципліни [174]. Ми цілком погоджуємося з наведеною точкою зору та вважаємо, що саме друга сторона дисциплінарної відповідальності відображає її ретроспективність і виявляється в обов'язку правопорушника відповісти за вчинений дисциплінарний проступок і зазнати негативних наслідків у вигляді обмежень особистого, організаційного чи майнового порядку.

Аналогічно підходить до визначення сутності дисциплінарної відповідальності й В.В. Жернаков, розглядаючи останню як один із видів юридичної відповідальності, що встановлена законодавством за протиправну поведінку працівника. На думку автора, дисциплінарна відповідальність є обов'язком працівника понести покарання, передбачене

нормами законодавства про працю, за протиправне невиконання чи неналежне виконання своїх трудових обов'язків [96].

Подібне визначення надають і Н.Б. Болотіна та Г.І. Чанишева, при цьому звертаючи увагу на необхідність розрізнення загального та спеціального суб'єкта дисциплінарної відповідальності, що має основоположне значення, на наш погляд, при дослідженні дисципліни праці суддів. Так, до першої групи суб'єктів відноситься будь-який працівник, на якого поширюються загальні норми про дисципліну: правила внутрішнього трудового розпорядку, КЗпП. У свою чергу, до другої – суб'єкти трудових відносин, професійна діяльність яких регламентується спеціальними нормами, що містяться в окремих законах, статутах тощо [175]. Слушним моментом є й проведений авторами аналіз суб'єктивної та об'єктивної сторони проступку, що тягне за собою дисциплінарну відповідальність. Так, як зазначають учені, суб'єктивну сторону дисциплінарного проступку характеризує вина (умисна вина й необережність), тобто певне психічне ставлення особи до своїх протиправних дій і їх шкідливих наслідків. При цьому об'єктивна сторона дисциплінарного проступку складається з протиправної поведінки суб'єкта (порушення трудових обов'язків), шкідливих наслідків та причинного зв'язку між ними і поведінкою правопорушника.

Ми цілком підтримуємо позицію авторів і вважаємо, що дисциплінарна відповідальність є окремим видом юридичної та виражається в застосуванні до правопорушника передбачених загальними та спеціальними правовими нормами законодавства про працю примусових заходів у формі особистого, організаційного чи майнового позбавлення.

Крім того, на нашу думку, можна виокремити основні ознаки дисциплінарної відповідальності, зокрема:

– верховенство права та законність (дисциплінарна відповідальність регламентується нормами права та має місце тільки у випадку

дисциплінарного проступку, при цьому законодавство встановлює перелік дисциплінарних стягнень);

– наукова обґрунтованість (до правопорушника може бути застосоване лише одне дисциплінарне стягнення);

– справедливість (індивідуалізація дисциплінарної відповідальності та стягнення, що виражається в індивідуальному порядку притягнення та реалізації дисциплінарної відповідальності для різних суб'єктів правовідносин);

– диференціація суб'єктів дисциплінарної відповідальності й, відповідно, підстав і заходів дисциплінарного впливу тощо. При цьому саме остання ознака дисциплінарної відповідальності лежить в основі її класифікації.

Як слушно зазначає Д.О. Гавриленко, види дисциплінарної відповідальності визначаються характером діяльності різних категорій працівників [165, с. 124]. Аналогічної точки зору дотримуються й інші вчені, вважаючи, що саме відмінності та особливості суб'єктів зумовлюють необхідність диференціації дисциплінарної відповідальності [Див.: 176, с. 33; 177, с. 43; 62, с. 11].

Цікавою є й думка Ю.С. Адушкіна з цього приводу, який виокремлює такі передумови диференціації видів дисциплінарної відповідальності: (1) віднесення особи до того чи іншого типу колективу; (2) приналежність громадянина до організації певного виду; (3) характер покладених на працівника функцій та обов'язків. Саме дані фактори, з точки зору автора, визначають специфіку підстав дисциплінарної відповідальності, переліків стягнень, ієрархію дисциплінарної влади, процесуальних форм тощо [149, с. 28].

Виходячи із сказаного вище, доцільно виокремити окремий вид дисциплінарної відповідальності, зважаючи на специфіку суб'єкта правовідносин, а саме дисциплінарну відповідальність працівників апарату суддівської влади, по відношенню до яких застосовуються спеціальні

правові норми законодавства про працю. У даному випадку доцільно звернути увагу на точку зору С.В. Подкопаєва, який досліджував дисципліну праці саме суддів. Так, автор вважає, що дисциплінарна відповідальність суддів є процесом впливу, з одного боку, на особу, яка скоїла правопорушення, а з іншого – на потенційного правопорушника. Вплив з боку держави виражається в тому, що в нормативних актах знаходять своє відображення професійні стандарти суддівської діяльності й поведінки (виражені в службових обов'язках та вимогах, що ставляться до судді), порушення яких у деяких випадках буде підставою дисциплінарної відповідальності. Крім того, законодавство встановлює перелік видів дисциплінарних стягнень (несприятливих наслідків), що настають у випадках вчинення суддями дисциплінарних проступків [8, с. 41].

Отже, дисциплінарна відповідальність суддів є одним із засобів забезпечення дисципліни праці суддів, який полягає у застосуванні до суддів, що вчинили дисциплінарні проступки, передбачених спеціальними правовими нормами (міжнародні та національні нормативні документи, що регулюють професійну діяльність суддів, у тому числі Закон «Про судоустрій та статус суддів», Правила внутрішнього трудового розпорядку для суддів та працівників суду тощо) заходів примусу у формі особистого, організаційного чи майнового позбавлення. При цьому основні положення щодо дисциплінарної відповідальності суддів регламентуються розділом VI Закону «Про судоустрій та статус суддів» – «Дисциплінарна відповідальність судді».

Так, статтею 83 визначені наступні підстави притягнення судді до дисциплінарної відповідальності у порядку дисциплінарного провадження:

1) істотні порушення норм процесуального права при здійсненні правосуддя, пов'язані, зокрема, з відмовою у доступі особи до правосуддя з підстав, не передбачених законом, порушення вимог щодо розподілу та

реєстрації справ у суді, правил підсудності чи підвідомчості, необґрунтоване вжиття заходів забезпечення позову;

2) невжиття суддею заходів щодо розгляду заяви, скарги чи справи протягом строку, встановленого законом;

3) порушення вимог щодо неупередженого розгляду справи, зокрема порушення правил щодо відводу (самовідводу);

4) систематичне або грубе одноразове порушення правил суддівської етики, що підриває авторитет правосуддя;

5) розголошення таємниці, що охороняється законом, в тому числі таємниці нарадчої кімнати або таємниці, яка стала відомою судді під час розгляду справи у закритому судовому засіданні;

6) неподання або несвоєчасне подання для оприлюднення декларації про майно, доходи, витрати і зобов'язання фінансового характеру за минулий рік за формою і в порядку, що встановлені Законом України «Про засади запобігання і протидії корупції», зазначення в ній завідомо неправдивих відомостей.

На нашу думку, даний перелік потребує перегляду, уточнення та вдосконалення, зважаючи на необхідність гармонізації нормативно-правової бази суддівської діяльності. Оскільки, наприклад, Кодекс суддівської етики зазначає, що порушення стандартів та правил поведінки не є підставою дисциплінарної відповідальності тоді, як наведений вище пункт 4 свідчить про протилежне, про що докладніше йшлося в першому розділі дисертаційного дослідження. Крім того, законодавець підкреслює, що скасування або зміна судового рішення не тягне за собою дисциплінарної відповідальності судді, який брав участь у його ухваленні, крім випадків, коли порушення допущено внаслідок умисного порушення норм права чи неналежного ставлення до службових обов'язків.

Слід відмітити, що згідно зі ст. 84 Закону дисциплінарна відповідальність судді реалізовується шляхом дисциплінарного провадження, тобто процедури розгляду органом, визначеним законом,

звернення, в якому містяться відомості про порушення суддею вимог щодо його статусу, посадових обов'язків чи присяги судді. Таке право на звернення зі скаргою (заявою) щодо поведінки судді, яка може мати наслідком дисциплінарну відповідальність судді, має кожен, кому відомі такі факти. При цьому, як уже зазначалося раніше, Вища кваліфікаційна комісія суддів України затверджує та розміщує на своєму офіційному веб-порталі зразок скарги (заяви) щодо неналежної поведінки судді, який може використовуватися для повідомлення відомостей про суддівські порушення.

У той же час, цілком об'єктивним є встановлене державою обмеження права звернення зі скаргою на порушення дисципліни праці суддею, що виражається в наступному: «Не допускається зловживання правом звернення до органу, уповноваженого здійснювати дисциплінарне провадження, у тому числі ініціювання питання відповідальності судді без достатніх підстав, використання такого права як засобу тиску на суддю у зв'язку зі здійсненням ним правосуддя». Крім того, дисциплінарну справу щодо судді не може бути порушено за заявою чи повідомленням, що не містять відомостей про наявність ознак дисциплінарного проступку судді, а також за анонімними заявами та повідомленнями.

Закон України «Про судоустрій і статус суддів» чітко визначає й перелік органів, що здійснюють дисциплінарне провадження щодо судді, до яких відносяться: (1) Вища кваліфікаційна комісія суддів України (щодо суддів місцевих та апеляційних судів); (2) Вища рада юстиції (щодо суддів вищих спеціалізованих судів та суддів Верховного Суду України). При цьому діяльність даних органів щодо практичної реалізації притягнення судді до дисциплінарної відповідальності передбачає дотримання встановленої процедури:

- здійснення перевірки даних про наявність підстав для притягнення судді до дисциплінарної відповідальності;
- відкриття дисциплінарної справи;

- розгляд справи;
- прийняття відповідного рішення органом, що здійснює дисциплінарне провадження.

По-перше, слід відмітити, що перевірка даних про наявність підстав для відкриття дисциплінарної справи та притягнення судді до дисциплінарної відповідальності базується на праві члена Вищої кваліфікаційної комісії суддів України ознайомлюватися з матеріалами судових справ, робити з них копії, опитувати суддів та інших осіб, яким відомі обставини вчинення діяння, що має ознаки дисциплінарного проступку, отримувати за письмовим запитом від органів державної влади та органів місцевого самоврядування, їх посадових осіб, керівників підприємств, установ, організацій незалежно від форми власності та підпорядкування, громадян та їх об'єднань необхідну для проведення перевірки інформацію.

У свою чергу, орган державної влади, місцевого самоврядування, їх посадові особи, керівники підприємств, установ, організацій, громадяни, яким направлено запит члена Вищої кваліфікаційної комісії суддів України, зобов'язані протягом десяти днів з дня його отримання надати відповідну інформацію (у разі необхідності зазначений строк може бути подовжений до тридцяти днів). При цьому ненадання члену Вищої кваліфікаційної комісії суддів України наведеної вище інформації, а також надання завідомо недостовірної інформації тягне за собою притягнення винних осіб до відповідальності, встановленої законом.

По-друге, після закінчення перевірки член Вищої кваліфікаційної комісії суддів України має скласти висновок з викладенням виявлених фактів та обставин і пропозицією про відкриття чи відмову у відкритті дисциплінарної справи, який разом із зібраними в процесі перевірки матеріалами передається на розгляд Вищої кваліфікаційної комісії суддів України. Саме остання вирішує питання про відкриття дисциплінарної справи чи відмову в її відкритті.

При цьому згідно з Законом копія рішення Вищої кваліфікаційної комісії суддів України про відкриття дисциплінарної справи не пізніше як через три дні з дня його прийняття надсилається судді, щодо якого відкрито дисциплінарну справу, та особі, за зверненням якої порушено справу. До рішення Вищої кваліфікаційної комісії суддів України, яке надсилається судді, додається висновок члена Вищої кваліфікаційної комісії суддів України, складений за результатами перевірки.

По-третє, наступний етап процедури дисциплінарного провадження проти судді – розгляд дисциплінарної справи – відбувається на засіданні Вищої кваліфікаційної комісії суддів України, на яке запрошуються особа, за зверненням якої відкрито справу, суддя, стосовно якого відкрито справу, а в разі необхідності й інші зацікавлені сторони. Слід звернути увагу, що в разі неможливості з поважних причин взяти участь у засіданні Вищої кваліфікаційної комісії суддів України суддя, стосовно якого розглядається справа, може надати по суті порушених питань письмові пояснення, які додаються до матеріалів справи. Проте повторна неявка цього судді на засідання Вищої кваліфікаційної комісії суддів України є підставою для розгляду дисциплінарної справи за його відсутності.

Важливо відмітити, що безпосередньо розгляд дисциплінарної справи відбувається на засадах змагальності: на засіданні ВККС України заслуховуються повідомлення її члена, який здійснював перевірку, про результати останньої, пояснення судді, стосовно якого розглядається справа, та/або його представника, а також інших зацікавлених сторін. При цьому суддя та/або його представник мають право надавати пояснення, ставити запитання учасникам провадження, висловлювати заперечення, заявляти клопотання та відводи.

По-четверте, останнім етапом дисциплінарного провадження є прийняття рішення по дисциплінарній справі стосовно судді. Так, ВККС України обговорює результати розгляду за відсутності судді, стосовно якого розглядалася справа, і запрошених осіб, і приймає рішення

більшістю голосів від загального складу Комісії. У підсумку обирається дисциплінарне стягнення стосовно судді (догана, звільнення тощо), під час якого враховуються характер проступку, його наслідки, особа судді, ступінь його вини, обставини, що впливають на можливість притягнення судді до дисциплінарної відповідальності. Крім того, Комісія може прийняти рішення про направлення рекомендації до Вищої ради юстиції для вирішення питання щодо внесення подання про звільнення судді з посади за наявності для цього підстав.

У той же час, якщо прийнято рішення про відсутність підстав для притягнення судді до дисциплінарної відповідальності, Комісія припиняє дисциплінарне провадження та повідомляє про це зацікавлені сторони. У будь-якому випадку, рішення ВККС України має бути оформлене відповідним чином: викладене в письмовій формі, підписане головуючим і членами Комісії, які брали участь у розгляді дисциплінарної справи, і оголошене на засіданні.

Цікавим, на нашу думку, з професійно-етичної точки зору є той факт, що у випадку, якщо протягом року з дня накладення дисциплінарного стягнення суддю не буде піддано новому дисциплінарному стягненню, він вважається таким, який не має дисциплінарного стягнення. Проте вважаємо такий підхід неефективним у контексті прагнення досягти високого рівня довіри громадськості до судової влади, незалежності суддів, прозорості та чесності судового процесу, оскільки суддя має завжди тримати високу планку відповідно спеціального статусу, мати бездоганну репутацію не тільки як професіонал, а і як високоморальна особистість. Натомість установа законодавцем подібного положення допускає можливість здійснення повторних дисциплінарних проступків конкретним суддею, так би мовити «через рік», негативно впливаючи на забезпечення дисципліни праці апарату судової влади в цілому.

Доречно звернути увагу й на те, що чинний Закон «Про судоустрій і статус суддів» визначив абсолютно нові процедури притягнення судді до

дисциплінарної відповідальності, запровадивши, зокрема, посаду дисциплінарних інспекторів для підтримки членів Вищої кваліфікаційної комісії суддів України в проведенні розслідування щодо скарг громадян.

При цьому, як зазначає В. Філатов, на виконання даної вимоги Комісія створила Службу дисциплінарних інспекторів (33 дисциплінарних інспектори, по 3 на кожного з 11 членів Комісії), які діють від імені членів Комісії та відповідають за попередній розгляд скарг та проведення попереднього розслідування фактів, зазначених у скаргах. Проте, як слушно зазначає автор, у Законі «Про судоустрій і статус суддів» нечітко визначені компетенції, обсяг роботи, обов'язки дисциплінарних інспекторів, що зумовлює необхідність забезпечення послідовності, прозорості та чіткості вторинних і внутрішніх положень Комісії, які регулюють процес притягнення судді до дисциплінарної відповідальності [52, с. 4].

На нашу думку, дана проблема має бути вирішена шляхом прийняття Посадової інструкції дисциплінарного інспектора і Положення про службу дисциплінарних інспекторів, проекти яких хоча й були розроблені працівниками ВККС України, проте потребують адаптації до сучасних умов, корегування та подальшого вдосконалення.

Іншим суттєвим кроком у процесі підвищення результативності дисциплінарного провадження як засобу забезпечення дисципліни праці суддів стала розробка проекту Інструкції про порядок проведення перевірки та прийняття рішень у ході дисциплінарного провадження щодо судді, який став предметом обговорення вітчизняних та іноземних експертів [Див.: 52; 132]. Так, В. Філатов вважає, що в цілому Інструкція буде корисна не тільки членам Вищої кваліфікаційної комісії суддів України, дисциплінарним інспекторам, а й безпосередньо суддям, щодо яких буде скарга з приводу їх поведінки, а також суб'єктів звернення зі скаргою, оскільки вони будуть знати, як буде здійснюватися перевірка їх

скарг (заяв), що підкреслить відкритість процесу притягнення судді до дисциплінарної відповідальності [52, с. 5].

Ми цілком поділяємо думку автора і вважаємо, що саме подібні заходи на законодавчому рівні сприятимуть не тільки підвищенню публічності судового процесу, а й рівня поінформованості та довіри громадян до судової влади і, що є найголовнішим, впевненості громадськості в тому, що й судді у відповідних випадках нестимуть відповідальність за порушення стандартів професійної діяльності чи правил поведінки. Крім того, це дасть змогу підвищити дієвість інституту дисциплінарної відповідальності як засобу забезпечення дисципліни праці суддів, оскільки проступки у суддівській діяльності, незважаючи на спеціальний статус та імунітет суддів, не повинні бути безкарними.

Отже, з вищесказаного випливає, що держава відвела службі дисциплінарних інспекторів надзвичайно велику роль, а на практиці згідно з чинним законодавством дисциплінарні інспектори є лише помічниками членів ВККС України. Як слушно зазначає В. Філатов, доцільно, щоб служба була самостійним підрозділом, а її керівник підпорядковувався лише Голові Вищої кваліфікаційної комісії суддів України, його заступнику та секретарю [52, с. 9].

Крім того, на наш погляд, у процесі професійної діяльності створеної служби дисциплінарних інспекторів основоположними мають бути норми міжнародного законодавства у сфері судової влади, оскільки багато з них були ратифіковані Верховною Радою України та визнані обов'язковими для виконання, проте на практиці проголошені положення є занадто формалізованими та декларативними.

Не менш проблематичним аспектом, на нашу думку, що має місце на сьогодні в процесі притягнення судді до дисциплінарної відповідальності, є формальне використання заявленого законодавцем принципу гласності та публічності. Так, згідно з чинним законодавством зацікавлені сторони дисциплінарного провадження мають право вільного доступу до місця

розгляду справи й публічного висвітлення ходу та результатів конкретної справи, адже Вища кваліфікаційна комісія суддів України має проводити засідання відкрито й гласно за винятком випадків прийняття останньою протилежного рішення.

У той же час, як свідчить практика розгляду справ щодо притягнення суддів до дисциплінарної відповідальності, хоча рішення й доводиться до сторін процесу та громадськості, проте має місце тенденція до поширення закритих засідань, що потребує найшвидшого вирішення й узгодження з принципами та вимогами національного й міжнародного законодавства в даній сфері правовідносин.

Отже, виходячи з вищевикладеного, інститут дисциплінарної відповідальності є ефективним засобом забезпечення дисципліни праці суддів, проте на сучасному етапі використовується не на повну силу та потребує подальшого вдосконалення, передусім, на законодавчому рівні шляхом гармонізації нормативно-правової бази та адаптації до норм міжнародного права в галузі професійної діяльності суддів, про що детальніше йтиметься в наступному підрозділі дисертаційного дослідження.

2.5 Правові шляхи вдосконалення дисципліни праці суддів

У сучасних умовах дисципліна праці суддів є однією з найважливіших складових системи заходів реформування системи судової влади в цілому, оскільки, незважаючи на вагомий вплив чинників зовнішнього середовища, внутрішні аспекти ефективної, організованої, компетентної, прозорої, чесної й незалежної професійної діяльності суддів мають першочергове значення. У даному контексті саме суддівська дисципліна відображає той рівень дотримання встановлених міжнародним і національним законодавством вимог внутрішнього трудового розпорядку,

професійних і морально-етичних стандартів, а також усвідомлення спеціального «високого» статусу й, відповідно, значної відповідальності у процесі здійснення повноваження, взяття зобов'язань і добровільного прийняття на себе передбачених посадою обмежень.

У попередніх підрозділах дисертаційного дослідження було визначено ряд принципів забезпечення дисципліни праці суддів, дотримання яких, на наш погляд, а саме їх законодавче закріплення в якості професійних та етичних стандартів-вимог до претендента на посаду судді вже є безпосереднім шляхом удосконалення інституту дисципліни праці суддів, а також визначено причини сучасного незадовільного стану в даній сфері, тобто систему факторів негативного впливу (зовнішні (об'єктивні), внутрішні (суб'єктивні)), які повинні бути усунені для вдалого запровадження судової реформи в Україні.

Тому враховуючи вищевикладене, пропонуємо такі шляхи удосконалення і підвищення рівня дисципліни праці суддів:

- 1) гармонізація національної законодавчої бази у сфері судової влади, її адаптація до визнаних міжнародних норм та обов'язковість стандартів професійної діяльності, етики суддів;
- 2) удосконалення інституціональних та організаційних основ апарату судової влади;
- 3) створення та підтримання належних умов праці;
- 4) забезпечення відповідного рівня оплати праці та соціального забезпечення суддів з урахуванням статусу, суспільної значущості та ступеня відповідальності останніх;
- 5) посилення дисциплінарної відповідальності.

На наш погляд, першочергове значення у процесі вдосконалення дисципліни праці суддів, як і будь-якої іншої сфери правовідносин, має ефективність законодавчої бази, що регламентує дану сферу суспільних відносин. «Приведення нормативно-правової бази судової реформи у відповідність до європейських та міжнародних норм задля підтримки

відповідальності та незалежності судової системи» є одним із провідних завдань проекту USAID «Справедлива, незалежна та відповідальна судова влада України», який розпочав свою роботу в Україні 1 жовтня 2011 року [178, с. 4].

На цьому ж акцентується увага й у Стратегічному плані розвитку судової влади України на 2013-2015 роки [110]. Зокрема, як наголошується у даному документі, необхідно здійснити наступні кроки на законодавчому рівні:

1) створити дієвий механізм реагування у разі посягання на незалежність та безпеку суддів, зокрема, встановивши законодавчі гарантії належного розгляду державними органами звернень Ради суддів України з зазначених питань;

2) розглянути можливість посилення спроможності служби судових розпорядників забезпечувати порядок у суді та безпеку суддів шляхом внесення відповідних змін до законодавства (стратегічне завдання 1 «Зміцнення незалежності суддів і самостійності судів»);

3) забезпечити запровадження додаткових законодавчих гарантій фінансування судової системи, зокрема, гарантій належної оплати праці працівників апарату суду та особливого порядку формування бюджету судової системи, який передбачав би внесення бюджетного запиту безпосередньо до профільного комітету парламенту, посилення ролі органів суддівського самоврядування в бюджетному процесі (стратегічне завдання 2 «Покращення стану фінансування та ефективне використання ресурсів»);

4) врегулювати на законодавчому рівні питання управління державним майном, яке забезпечує діяльність судів;

5) розробити проект нової редакції Кодексу суддівської етики, який включив би стандарти поведінки та чесності суддів, що відповідають європейським та міжнародним стандартам, прийняти цей Кодекс на з'їзді

суддів України (стратегічне завдання 3 «Чесність у відправленні правосуддя»);

б) розробити і впровадити національну концепцію комунікацій судової влади України, яка включатиме співробітництво зі ЗМІ, створення прес-центру судової влади для забезпечення єдності й одноголосності судової влади, належного реагування як на внутрішні, так і зовнішні інформаційні запити та інформування суспільства про потреби, проблеми й досягнення української судової влади (стратегічне завдання 7 «Громадська довіра») [110].

Окрім запропонованих законодавцем заходів у Стратегічному плані розвитку судової влади, вважаємо доцільним реалізувати й наступне у сфері нормативно-правового забезпечення суддівської діяльності. Зокрема, як неодноразово наголошувалося в дослідженні, потрібно якнайшвидше гармонізувати правові норми щодо професійної етики судді. Згідно з Кодексом суддівської етики «порушення стандартів професійної етики, встановлених цим Кодексом, не тотожні складам дисциплінарних проступків та підставам дисциплінарної відповідальності суддів» у той час, як у відповідності до п 4 ст. 54 Закону «Про судоустрій і статус суддів» суддя зобов'язаний дотримуватися правил суддівської етики, а у ст. 83 зазначається, що суддю може бути притягнуто до дисциплінарної відповідальності в порядку дисциплінарного провадження з такої підстави, як систематичне або грубе одноразове порушення правил суддівської етики, що підриває авторитет правосуддя.

Наведене вище, на наш погляд, свідчить не лише про безсистемність, неузгодженість, фрагментарність окремих законодавчих положень, які регламентують стандарти поведінки і дисциплінарну відповідальність суддів, і, відповідно, необхідність виправлення даного недоліку на законодавчому рівні, а й про те, що дотримання правил суддівської етики, як і професійних стандартів, має все ж таки бути визнано обов'язковим.

Крім того, оскільки стандарти професійної діяльності та поведінки, що містяться в чинному Кодексі суддівської етики та Правилах поведінки працівника суду, закладають фундаментальні основи гідної, правильної поведінки судді у положеннях, якими останні мають керуватися в повсякденному житті, вважаємо доцільним удосконалити Кодекс, доповнивши його ґрунтовними коментарями та роз'ясненнями фахівців. Даний захід надасть змогу більш широко впроваджувати заявлені стандарти в судовий процес і досягти певного рівня їх додержання.

Більш того, слушною є й зазначена нами раніше пропозиція щодо включення окремого розділу тлумачення термінів до Кодексу суддівської етики та Правил поведінки працівників суду для підвищення ступеня доступності, ясності, зрозумілості й однакового їх трактування, а також посилянь на статті із законодавства стосовно імунітету суддів, самовідводу, конфлікту інтересів, корупції та інших аспектів, які неповно охарактеризовані в чинних документах.

Іншим аспектом суддівської дисципліни праці, що потребує, перш за все, реформування на законодавчому рівні є вдосконалення нормативних документів, що регламентують інститут дисциплінарної відповідальності суддів. Так, окрім розглянутих вище положень Закону України «Про судоустрій і статус суддів», Правил поведінки працівника суду, Кодексу суддівської етики, перегляду та доопрацювання потребують окремі статті розроблених Вищою кваліфікаційною комісією суддів України проектів Посадової інструкції дисциплінарного інспектора, Положення про службу дисциплінарних інспекторів, інструкції «Про порядок проведення перевірки та прийняття рішень у ході дисциплінарного провадження щодо суддів». Як слушно зауважує В. Філатов, хоча «працівники Вищої кваліфікаційної комісії суддів України й розробили проект Посадової інструкції дисциплінарного інспектора та Положення про службу дисциплінарних інспекторів, якість зазначених вище документів невисока,

оскільки в них не визначені вимоги, обсяг роботи, компетенція дисциплінарних інспекторів» [52, с. 4, 5].

Доцільно звернути увагу й на рекомендації міжнародного експерта Жозе Мануела Дуру Матеуш Кардозу з даної проблеми. Зокрема, іноземний суддя пропонує ряд конкретних порад стосовно вдосконалення законодавчої бази у сфері притягнення суддів до дисциплінарної відповідальності, а саме:

- передбачити у тексті Посадової інструкції дисциплінарного інспектора положення про те, що відбувається з роботою, яка вже була виконана відведеним інспектором;

- для зменшення навантаження на Вищу кваліфікаційну комісію суддів України, затвердити, що член Комісії, якому було призначено розглядати заяву, вирішує питання про її відхилення, але при цьому забезпечує можливість звернення до Комісії з оскарженням;

- разом з копією рішення про відкриття дисциплінарного провадження судді необхідно чітко повідомити про те, що він має протягом певного обмеженого часу представити письмові докази на свій захист, викликати обмежену кількість свідків, додати відповідні документи або вимагати від нього інших доказів;

- чітко забезпечити судді, його адвокату чи представнику право безпосереднього доступу до документів чи матеріалів попереднього розслідування, а також право бути присутнім на слуханні та допитувати свідків [148, с. 8].

Ми цілком погоджуємося з автором, що з метою запобігання неправильного трактування й застосування запропонованих законодавцем нормативних документів, очевидною є нагальність їх удосконалення та доопрацювання шляхом внесення змін до окремих положень стосовно найму та діяльності дисциплінарних інспекторів. Крім того, вважаємо наведені вище документи такими, що обмежують незалежність дисциплінарних інспекторів закріпленням їх за членами ВККС України й

підпорядкуванням Служби дисциплінарних інспекторів секретаріату Комісії. Дана ситуація, на наш погляд, не відповідає світовим вимогам стосовно незалежності дисциплінарних інспекторів, що зумовлює низький рівень довіри до представників судової влади України, відповідальність яких за скоєні правопорушення та недотримання дисципліни праці, стандартів професійної діяльності й етики не гарантується державою належним чином, що потребує подальшого дослідження, удосконалення та радикального реформування.

Слід зазначити, що одним із кроків судової реформи, у тому числі й із поліпшення нормативної бази, було прийняття Концепції вдосконалення судівництва для утвердження справедливого суду в Україні відповідно до європейських стандартів, у якій визначаються основні завдання подальшого розвитку правосуддя: забезпечення справедливої судової процедури; незалежності, безсторонності та професіоналізму суддів; юридичної визначеності, однаковості судової практики і відкритості судових рішень; ефективності судового захисту тощо. Цілком очевидно, що реалізація даних кроків не можлива без законодавчого впровадження та закріплення.

Так, справедлива судова процедура повинна базуватися на засадах законності, рівності учасників процесу перед законом і судом, змагальності, диспозитивності, гласності, відкритості та обов'язковості виконання судових рішень. При цьому будь-яке відхилення від цих засад можливе лише у передбачених законом випадках.

Окрім розглянутого вище «законодавчого» шляху вдосконалення дисципліни праці суддів, важливе значення має й модернізація інституціональних та організаційних основ апарату судової влади. Згідно зі стратегічним завданням 1. «Зміцнення незалежності суддів і самостійності судів» Стратегічного плану розвитку судової влади України на 2013 – 2015 роки необхідно здійснити наступні кроки в даній сфері: (1) підтримати запровадження безстрокового призначення на посаду суддів, задля

уникнення неправомірного впливу, якого вони можуть зазнавати під час свого п'ятирічного строку призначення на посаду вперше; (2) підняти питання покращення або можливої реструктуризації чи підпорядкування судам системи виконання судових рішень, що має вплив на загальну ефективність роботи судової системи та на рівень громадської довіри та впевненості та ін. [110].

У той же час, згідно з положеннями Концепції вдосконалення судівництва для утвердження справедливого суду в Україні відповідно до європейських стандартів неодмінними умовами забезпечення дисципліни праці суддів є належна організація судової системи, що має запобігати будь-яким спробам чинити тиск на суддів та виникненню найменших сумнівів щодо їх неупередженості та професіоналізму. Як слушно зазначається в даному документі, система добору кандидатів на посаду судді, престижність і авторитет посади судді мають забезпечувати формування висококваліфікованого й високоморального корпусу суддів, у той час, як спеціалізація судів і суддів повинна стати однією з гарантій якісного, професійного вирішення судових справ.

Більш того, правильно організована система судів є однією з гарантій справедливого й ефективного судочинства, а на сьогодні існуюча система судів загальної юрисдикції потребує вдосконалення, базуючись на принципах: спеціалізації, територіальності, інстанційності. У той же час доцільно визначати кількість посад суддів у місцевих та апеляційних судах на основі розрахунку середньої кількості судових справ, яка припадає на відповідну територію, поділеної на норматив навантаження на одного суддю. Норматив навантаження має залежати від кількості судових справ, правильному вирішенню яких суддя може приділити достатню увагу [65].

На нашу думку, перевантаження суддів прямо впливає на якість процесуального процесу й опосередковано на рівень дисципліни праці. Виходячи з цього, перед урядом постає задача – знайти обґрунтовані критерії, які б дозволили з урахуванням медичних показників визначити

обсяг роботи, що дозволяє судді працювати найбільш ефективно та якісно, адже у випадку, коли суддя працює з перевищенням нормативу, збільшується ймовірність помилкового рішення, що зумовлює й порушення дисципліни праці. У той же час, суддям має бути забезпечена можливість розгляду справ ретельно та неквапливо, а не за поширеною формою «конвеєра», що неможливо в сучасних умовах надмірного навантаження.

На шляху вирішення наведеної проблеми XI з'їзд суддів України запропонував розробити й прийняти нормативний документ, у якому були б чітко визначені потреби в кількісному складі суддів у кожному суді й норматив навантаження. При цьому наголошувалося й на необхідності запровадити надбавку до розміру суддівської винагороди за напруженість роботи в разі перевищення такого нормативу [101]. Проте, на нашу думку, при аналізі проблеми навантаження/перенавантаження суддів важливо усвідомлювати, що в різних містах і навіть в різних судах у межах міста навантаження на суддю відмінне, а розмір оплати праці – єдиний, що є значним прорахунком законодавця, адже подібна нерівність співвідношення умов праці-заробітної плати негативно впливає на рівень дисципліни праці суддів, призводячи до халатності, зневажливого ставлення до виконання посадових обов'язків, хабарництва чи корупції.

Незважаючи на те, що були розраховані та запропоновані певні нормативи праці суддів, з нашого погляду, нормування праці є доволі складним процесом, оскільки в суддівській діяльності переважає інтелектуальна, креативна робота. Слушною в даній ситуації вважаємо думку Н.О. Максименко, що наголошує на особливостях праці державних службовців, у тому числі й суддів, зокрема, зазначаючи, що «на відміну від трудової діяльності працівників, кожен з етапів якої може бути чітко внормований, процес праці службовців тільки в незначній частині може піддаватися моніторингу. Це пояснюється тим, що переважна його частина

складається з праці творчої, що базується на інтенсивній розумовій діяльності, простежити яку доволі складно» [103, с. 1].

Ми цілком поділяємо дану точку зору, оскільки, на наш погляд, очевидною є неможливість чіткого визначення кількості справ (і, відповідно, кількості винесених рішень), яку має розглянути кожен суддя за певний проміжок часу. Причина криється в індивідуальних особливостях, компетенції, досвіді, здібностях і професіоналізмі окремих суддів, а також у серйозності, суспільній значущості, складності й новизні власне судових справ, а також поведінки суб'єктів судового процесу й їх зацікавленості у швидкому вирішенні справи. При цьому очевидно, що поряд з проблемою навантаження суддів потребує вирішення й питання об'єктивного та науково обґрунтованого регулювання робочого часу та часу відпочинку суддів, оскільки від правильної організації робочого часу та часу відпочинку залежить ефективність здійснення трудових функцій суддями, рівень дисципліни праці та результативність функціонування апарату судової влади в цілому.

Слід відзначити, що належне інституційне та організаційне забезпечення зумовлює й можливості для створення умов праці суддів на відповідному рівні, що є невід'ємною складовою посилення дисциплінованості останніх. Основні обов'язкові кроки, які необхідно реалізувати в даному контексті, були запропоновані ще в Рекомендації № 94 (12) Комітету Міністрів Ради Європи «Про незалежність, дієвість та роль суддів» від 13 жовтня 1994 р., про яку йшла мова в попередніх підрозділах (принцип III «Відповідні умови праці»), а саме: (а) укомплектувати штати достатньою кількістю суддів та забезпечити їм перед призначенням та протягом їх кар'єри необхідну професійну підготовку; (б) забезпечити те, щоб статус і винагорода суддів відповідали гідності їх професії та відповідальності, яку вони беруть на себе; (в) запровадити чітко означену структуру з тим, щоб комплектувати штати кваліфікованими суддями та закріплювати їх; (г) надати в розпорядження

суддів допоміжний персонал та відповідне обладнання, зокрема, засоби для діловодства та зв'язку, з тим, щоб вони могли діяти ефективно та без невинуватених затримок; (г) ужити відповідних заходів з тим, щоб доручити виконувати несудові завдання іншим особам, щоб зменшити перевантаження у роботі судів; (д) для гарантії безпеки суддів мають бути вжиті всі належні заходи, зокрема, в приміщенні суду має бути присутня охорона, або правоохоронні органи мають охороняти суддів, яким можуть серйозно погрожувати або вже погрожують.

Як бачимо, першочергове значення законодавство приділяє створенню необхідних організаційних та економічних умов для праці як засобу забезпечення трудової дисципліни, оскільки у випадку відсутності таких умов, держава в особі уповноважених органів не в праві пред'являти високі вимоги щодо дотримання дисципліни праці, внутрішнього трудового розпорядку, стандартів професійної діяльності та правил поведінки.

Крім наведених вище заходів, на наш погляд, обов'язковою умовою належних умов праці є забезпечення судів і суддів належними службовими приміщеннями, придатними для здійснення судочинства, а також застосування досягнень сучасної науки і техніки, що дає можливість для раціонального використання робочого часу й підвищення ефективності праці.

Без сумнівів, поряд зі створенням належних умов праці суддів значний вплив на дисципліну праці має відповідний рівень фінансового та соціального забезпечення представників судової влади, що має враховувати статус, суспільну значущість і ступінь відповідальності останніх [179, с. 193; 180, с. 99]. Як слушно зазначається в Концепції вдосконалення судівництва, для утвердження справедливого суду в Україні відповідно до європейських стандартів «розміри суддівської винагороди, страхування, пенсійного забезпечення та довічного утримання мають відповідати тій високій ролі, яка належить суддям у

демократичному суспільстві». Для цього на законодавчому рівні слід визначити гарантований високий розмір суддівської винагороди та таку систему її виплати, щоб виконавча влада не могла впливати на суддів шляхом регулювання їх заробітку.

Слід зазначити, що основні напрацювання з питання реформування та вдосконалення системи оплати праці суддів знайшли своє відображення в Стратегічному плані розвитку судової влади України на 2013–2015 роки, одним із стратегічних завдань якого є покращення стану фінансування та ефективне використання ресурсів. Зокрема, передбачається реалізація наступних кроків: (1) забезпечення достатньої кількості необхідних ресурсів для покриття витрат щодо здійснення правосуддя; (2) запровадження належного й прозорого управління та ефективного використання ресурсів; (3) забезпечення реалізації положень ст. 129 Закону «Про судоустрій та статус суддів» щодо поступового збільшення розміру суддівської винагороди; (4) забезпечення запровадження додаткових законодавчих гарантій фінансування судової системи, зокрема, гарантій належної оплати праці працівників апарату суду та особливого порядку формування бюджету судової системи, який передбачав би внесення бюджетного запиту безпосередньо до профільного комітету парламенту, посилення ролі органів суддівського самоврядування в бюджетному процесі; (5) забезпечення єдності підходів та ефективності в справлянні та використанні коштів судового збору; (6) врегулювання на законодавчому рівні питання управління державним майном, яке забезпечує діяльність судів тощо [110].

Ми цілком підтримуємо й пропозиції Ради суддів України, що виступила з ініціативою зміни та вдосконалення законодавчої бази таким чином, щоб не допустити звуження змісту та обсягу гарантій незалежності судді, у тому числі рівня його матеріального й соціально-побутового забезпечення; відновити права стосовно виплати премій, наголошення на необхідності відновлення норми щодо розміру щомісячного довічного

грошового утримання судді у відставці, яка була запроваджена Законом «Про судоустрій і статус суддів» [101].

На нашу думку, окрім наведеного вище, доцільно чітко визначити складові суддівської винагороди, до яких віднести: посадовий оклад, надбавку за вислугу років, доплату за кваліфікаційний клас, надбавку за особливі умови праці у випадках, визначених законом (наприклад, для суддів-слідчих, для суддів адміністративних судів під час виборчого процесу), та за перебування на адміністративній посаді в суді. При цьому рівень суддівської винагороди має залежати, передусім, від досвіду роботи на посаді судді, професійного рівня, а не від рівня суду в системі судоустрою. Збільшення ж розміру суддівської винагороди доцільно здійснити одночасно зі скасуванням тих пільг, які не зумовлені статусом судді та суперечать принципу рівності всіх громадян.

Більш того, вважаємо необхідним розвивати фінансову самостійність судового апарату, вживаючи всіх можливих заходів, щоб до формування бюджетного запиту активніше залучалися органи суддівського самоврядування, і забезпечити можливість внесення ними пропозицій і зауважень щодо проекту бюджету, які, у свою чергу, мають бути прийнятими до уваги та розглянуті урядом. При цьому, враховуючи розподіл повноважень та незалежність судової системи, неприйнятним є те, що Міністерство фінансів може скорочувати або іншим чином змінювати бюджетний запит судової системи. Крім того, у структурі заробітної плати судді премії та надбавки мають виконувати стимулюючу роль щодо якісного виконання функціональних обов'язків, дотримання дисципліни праці, стандартів професійної діяльності та поведінки, неупередженого розгляду судових справ тощо. Натомість сьогодні в структурі заробітної плати посадовий оклад складає в середньому 40%, а інші виплати – 60%, тобто премії і надбавки не виконують функцію заохочування.

Отже, очевидною є необхідність системного підходу до вирішення та вдосконалення питання оплати праці суддів, який полягає в удосконаленні наступних сфер суспільних відносин: правової, економічної та соціальної. При цьому першочергове значення, виходячи із сказаного, має забезпечення реальної економічної незалежності судової влади, яка передбачає не тільки гідний рівень заробітної плати суддів, а й належне матеріально-технічне забезпечення, створення належних умов для учасників судового процесу.

Як зазначалося раніше, оплата праці та відповідальність суддів є взаємопов'язаними складовими, тому об'єктивним явищем є потреба в розробці механізму відповідальності суддів, що має гарантувати ефективне та своєчасне реагування на прояви їх свавілля чи некомпетентності. Так, у Концепції вдосконалення судівництва для утвердження справедливого суду в Україні відповідно до європейських стандартів наголошується, що «з метою запобігання дискредитації судової влади через неналежне виконання суддею професійного обов'язку необхідно вдосконалити систему дисциплінарної відповідальності суддів». Зокрема, підстави для притягнення судді до дисциплінарної відповідальності потрібно чітко визначити законом, щоб суддя, який вчинив дисциплінарний проступок, не міг уникнути відповідальності. Доцільно запровадити можливість притягнення судді до відповідальності, зокрема, за явно некваліфіковане вирішення справ, зволікання розгляду справ з його вини, систематичне або грубе порушення правил суддівської етики, розголошення таємниці, що стала відомою судді під час розгляду справи у закритому судовому засіданні. Більш того, зазначається, що дисциплінарним стягненням, поряд з існуючими, могла б стати процедура підтвердження кваліфікаційного класу.

На наш погляд, запропоновані заходи є достатньо сучасними та конструктивними, проте вважаємо необхідним доповнити їх наступними. Наприклад, доцільно, на наш погляд, передати повноваження щодо

дисциплінарного провадження проти судді дисциплінарним інспектором, про що детально йшлося раніше, виключаючи дану компетенцію з обов'язків кваліфікаційної комісії суддів. У даному контексті вважаємо слушною пропозицію щодо створення постійно діючої Дисциплінарної комісії суддів, більшість складу якої формував би з'їзд суддів України, зокрема з числа суддів, які вийшли у відставку, а частину – з'їзд адвокатів України з числа адвокатів, які не здійснюють представництво та захист у суді.

У той же час, неодмінним завданням органів судової влади має стати забезпечення реальних можливостей кожної зацікавленої особи для реалізації свого права на звернення зі скаргою (заявою) до дисциплінарних органів про порушення дисципліни праці суддею. У свою чергу, відповідні інстанції (Дисциплінарна комісія суддів, Вища рада юстиції тощо) мають своєчасно реагувати на подібні повідомлення про дії суддів, які містять ознаки дисциплінарного проступку, ретельно їх перевіряючи і не заважаючи при цьому судовому процесу.

Підсумовуючи вищевикладене, вважаємо доцільним наголосити, що для успішної реалізації цих пропозицій в практичному повсякденному житті необхідне, передусім, продовження системного проведення судової реформи з переосмисленням ставлення представників гілок влади до судового апарату, а також усвідомлення власне суддями своєї значущості та відповідальності в суспільстві, адже внутрішня вмотивованість суддівської діяльності, особиста зацікавленість претендентів на посаду судді у державній службі на користь суспільству й державі відіграє неабияку роль. Судді мають прагнути бути взірцем правосуддя, незалежними, неупередженими в своїх поглядах, чесними, культурними і ввічливими, компетентними та освіченими, не піддаватися на провокації, уникати будь-якого «заплямування» репутації, усвідомлювати свою суспільну значущість і пишатися своїм високим статусом.

Крім того, одним із обов'язкових кроків підвищення рівня дисципліни праці суддів має стати посилення статусу та престижу професії судді, у тому числі незалежності від будь-яких втручань у суддівську діяльність, зовнішнього тиску, наприклад, позбавивши голів судів повноважень, які вони можуть використовувати для втручання у здійснення судочинства. Тому беззаперечною є обов'язковість запровадження та дотримання системи стандартів не тільки професійної діяльності та етики суддів, а й оцінки якості й ефективності роботи суду, що включатиме аналіз навантаження, своєчасність та ефективність вирішення справ, якість оформлення документів, вимоги щодо професійного навчання, підвищення кваліфікації тощо.

Як бачимо, існує достатньо велика кількість заходів, спрямованих на вдосконалення та посилення дисципліни праці суддів та вдалу реалізацію судової реформи в цілому, проте потрібно розуміти, що лише їх помірковане, системне, своєчасне застосування здатне принести позитивні результати.

Висновки до розділу 2

Дослідження засобів забезпечення дисципліни праці суддів дозволило зробити певні висновки.

1. Засоби забезпечення дисципліни праці суддів визначено як систему взаємопов'язаних форм, методів, функцій, завдань і повноважень відповідних органів державної влади, які використовуються останніми в процесі реалізації практичної діяльності щодо забезпечення необхідного рівня дисципліни праці суддів.

2. У результаті узагальнення розглянутих підходів до класифікації засобів забезпечення дисципліни праці і, зважаючи на специфіку суддівської діяльності, запропоновано виокремити наступні види засобів

забезпечення дисципліни праці суддів: а) організаційні умови праці (організація робочого місця, кількісне навантаження, режим роботи, наявність допоміжного персоналу, офісної техніки, використання новітніх методів документообігу тощо); б) економічні умови праці (рівень оплати праці, соціальне забезпечення тощо); в) дисциплінарна відповідальність; г) контроль; г) нагляд; д) розгляд звернень громадян.

3. Охарактеризовано контроль як один із засобів забезпечення дисципліни праці суддів, що знаходить своє відображення в процесі управлінської діяльності вповноважених державних органів, які покликані забезпечувати систематичну перевірку виконання Конституції, законів України, інших нормативних актів у сфері дисципліни праці та судової влади й реалізовується шляхом правомірного втручання контролюючих органів у діяльність суддів (надання обов'язкових для виконання вказівок, припинення, зміни чи скасування нормативних актів, вжиття заходів дисциплінарної відповідальності).

4. Визначено нагляд як діяльність уповноважених державних органів, яка фактично виявляється у здійсненні спостереження за додержанням дисципліни праці суддів з метою перевірки її поточного стану, усунення факторів негативного впливу на її рівень, а також попередження майбутніх порушень у професійній діяльності та етиці поведінки.

5. Досліджено значення, особливості та сучасний стан умов праці суддів і їх вплив на рівень дисципліни праці. При цьому визначено, що ефективність законодавчо встановлених норм права, спрямованих на зміцнення дисципліни праці суддів, залежить та вимагає від кожного судді: високого рівня професіоналізму та компетентності; організованості та пунктуальності; здатності працювати згідно з затвердженим режимом в межах трудового розпорядку дня без перенапруження; раціоналізму та спеціалізації; наукового підходу до організації праці; орієнтації на економію робочого часу шляхом використання науково-технічних засобів

та автоматизованих систем; відкритості та готовності прийняти й швидко адаптуватися до змін у правовій, соціальній, політичній, економічній сферах тощо; самовідповідальності за результат судового процесу; здатності абстрагуватися від зовнішніх та внутрішніх чинників впливу на результат суддівської діяльності, власних інтересів і переконань; можливості зосередитися на вирішенні найбільш важливих, позачергових завдань; принципу дотримання норм права, моралі, етики та гуманізму по відношенню до суддів, працівників суду і громадян тощо.

6. Під заробітною платою в контексті розгляду праці суддів запропоновано розуміти грошову винагороду, яку вповноважений державою орган виплачує суддям за виконання покладених на них функціональних обов'язків у відповідності зі встановленими законом тарифними нормами, режимом робочого дня, вимогами щодо дисципліни праці за рахунок коштів Державного бюджету.

7. Визначено кроки реформування системи оплати праці суддів, а саме: необхідно розвивати фінансову самостійність судового апарату, фінансування даної сфери має бути незалежним від інших гілок влади; варто застосувати науковий підхід до розрахунку нормативів оплати праці суддів і працівників суду, узгоджуючи величину заробітної плати кожної групи працівників апарату суду з рівнем взятої відповідальності, обов'язків і законодавчих обмежень.

8. Надано визначення юридичної відповідальності як застосування до правопорушника передбачених санкцією правової норми відповідних заходів примусового характеру, що проявляються у формі особистого, організаційного чи майнового позбавлення.

9. До основних ознак дисциплінарної відповідальності віднесено такі: а) верховенство права та законність (дисциплінарна відповідальність регламентується нормами права та має місце тільки у випадку дисциплінарного проступку, при цьому законодавство встановлює перелік дисциплінарних стягнень); б) наукова обґрунтованість (до

правопорушника може бути застосоване лише одне дисциплінарне стягнення); в) справедливість (індивідуалізація дисциплінарної відповідальності та стягнення, що виражається в індивідуальному порядку притягнення та реалізації дисциплінарної відповідальності для різних суб'єктів правовідносин); г) диференціація суб'єктів дисциплінарної відповідальності й, відповідно, підстав і заходів дисциплінарного впливу тощо. При цьому саме остання ознака дисциплінарної відповідальності лежить в основі її класифікації.

10. Визначено дисциплінарну відповідальність суддів як один із засобів забезпечення їх дисципліни праці, який полягає у застосуванні до суддів, що скоїли дисциплінарні проступки, передбачених спеціальними правовими нормами (міжнародні та національні нормативні документи, які регулюють професійну діяльність суддів, у тому числі Закон України «Про судоустрій та статус суддів», Правила внутрішнього трудового розпорядку для суддів та працівників суду тощо) заходів примусу у формі особистого, організаційного чи майнового позбавлення.

11. Запропоновано та детально охарактеризовано вичерпний перелік шляхів удосконалення та підвищення рівня дисципліни праці суддів за наступними групами заходів:

- гармонізація національної законодавчої бази у сфері судової влади, її адаптація до визнаних міжнародних норм та обов'язковість стандартів професійної діяльності, етики суддів;

- удосконалення інституціональних та організаційних основ апарату судової влади;

- створення та підтримання належних умов праці;

- забезпечення відповідного рівня оплати праці та соціального забезпечення суддів з урахуванням статусу, суспільної значущості та ступеня відповідальності останніх;

- посилення дисциплінарної відповідальності.

ВИСНОВКИ

У дисертації викладено основні теоретичні положення й нове вирішення наукового завдання щодо вдосконалення правового регулювання дисципліни праці суддів та правових засобів її забезпечення, досліджено стандарти професійної діяльності та правила поведінки суддів, принципи та методи забезпечення дисципліни праці суддів, фактори, які визначають рівень дисципліни праці суддів. У результаті проведеного дослідження сформульовано ряд висновків, пропозицій і рекомендацій, спрямованих на досягнення поставленої мети.

1. Стандарти професійної діяльності та поведінки суддів запропоновано розуміти у широкому й вузькому сенсі. У широкому – це еталон (зразок, модель), відповідно до якого судді повинні провадити свою діяльність (професійний аспект) і якому має відповідати їх поведінка (морально-етичний аспект). У вузькому – це система нормативних документів, розроблених на основі узгодження інтересів суб'єктів правовідносин і затверджених уповноваженими органами (Верховною Радою України, Радою суддів України, міжнародними організаціями та ін.), які містять сукупність правил (вимог, характеристик, етично-моральних норм, методів тощо) рекомендаційного характеру для загального й багаторазового застосування у процесі праці та відпочинку суддів з метою впорядкування та оптимізації роботи судової системи України.

2. Визначено та охарактеризовано основні стандарти професійної діяльності та правила поведінки суддів:

– стандарти професійної діяльності суддів: (а) законність; (б) професіоналізм (своєчасність, ефективність, чесність та сумлінність, прозорість, високий професійний рівень виконання посадових обов'язків; самостійність, організованість, компетентність, вимогливість і принциповість; утримання від виконання обов'язків, непередбачених посадою, невтручання в процес службової діяльності інших суддів; оперативність досягнення результатів та пунктуальність; готовність до

постійного навчання та самовдосконалення; субординація та повага до інших працівників суду); (в) відповідальність перед суспільством; (г) зовнішній вигляд; (г) культура спілкування (гарні комунікативні здібності, високий рівень культури телефонних розмов і письмового спілкування); (д) конфіденційність спілкування; (е) конфіденційність інформації; (є) розуміння та допомога; (ж) послідовність; (з) запобігання конфлікту інтересів; (и) несумісні зовнішні інтереси; (і) поведінка працівника суду;

– морально-етичні стандарти та правила поведінки: (а) законслухняність; (б) вимоги щодо державних символів, відзнак та статусу судді; (в) незалежність; (г) неупередженість; (г) чесність і непідкупність; (д) рівність; (е) компетентність і старанність; (є) конфіденційність; (ж) попередження конфлікту інтересів та корупції; (з) заборона на участь у політичній діяльності, проте право на участь у діяльності, пов'язаній із розвитком науки, освіти і законодавства, у громадській, у професійних асоціаціях; (и) взаємовідносини з органами державної влади та органами місцевого самоврядування; (і) взаємовідносини із засобами масової інформації, публічні виступи.

3. Під дисципліною праці суддів запропоновано розуміти комплекс принципів трудових правовідносин та спеціального порядку підпорядкування суддів, який базується на положеннях як загальних, так і спеціальних нормативно-правових документів, що регламентують стандарти професійної діяльності та правила поведінки суддів з метою досягнення ефективної судової системи країни, незалежності та неупередженості, чесності й прозорості судової влади та високого рівня довіри громадськості.

4. Представлено систему принципів забезпечення дисципліни праці суддів наступним чином:

– підсистема міжнародних принципів: (а) незалежність і неупередженість суддів; (б) достатність повноважень і зобов'язань; (в) відповідність умов праці високому статусу судді; (г) дисциплінарна відповідальність за неналежне й неефективне виконання переданих

державою функцій, завдань і покладених обов'язків; (г) обов'язковість дотримання стандартів професійної діяльності та етики суддів;

– підсистема національних принципів: (а) створення дієвої системи судочинства, яка максимально гарантувала б реалізацію права на судовий захист і рівність громадян перед законом; (б) відповідність нормативних актів вимогам міжнародних угод, ратифікованих Україною; (в) радикальне реформування матеріальної й законодавчої бази діяльності суддів; (г) створення ефективного інституту дисциплінарної відповідальності суддів; (г) диференціювання форм судочинства; (д) перевірка законності й обґрунтованості судових рішень в апеляційному та касаційному порядку тощо;

– підсистема інституціональних принципів: (а) законність і верховенство права; (б) паритетність; (в) здійснення судової влади тільки судом; (г) справедливість; (г) незалежність і самостійність; (д) безсторонність; (е) процедурність; (є) доступність і рівність;

– підсистема організаційних принципів: (а) єдність судової системи і статусу суддів; (б) територіальність, спеціалізація та інстанційність у побудові судової системи; (в) незалежність, недоторканність, незмінюваність і професіоналізм суддів;

– підсистема функціональних принципів: (а) державна мова та символіка; (б) зовнішній вигляд суддів і культура спілкування; (в) публічність і прозорість; (г) колегіальний та одноособовий розгляд судових справ; (г) відправлення судочинства на засадах рівності сторін; (д) змагальність; (е) обов'язковість судового рішення тощо;

– підсистема особистісних принципів: (а) самовиховання, професійна й психологічна підготовка особи; (б) самоусвідомлення високого статусу судді й відповідного рівня відповідальності; (в) орієнтація на інтенсивну, оперативну працю; (г) пунктуальність і компетентність, обізнаність щодо змін у законодавстві; (г) толерантність, культура спілкування, гуманізм; (д) у

праці, задоволеність професією та місцем праці, її умовами та винагородою; (е) чесність і непідкупність тощо.

5. Класифіковано методи забезпечення дисципліни праці суддів на: 1) основні: (а) самоаналіз судді (самовиховання, самоусвідомлення своєї суспільної значущості та високого статусу судді, самодисципліна); (б) переконання (роз'яснення, інформування, профілактика); (в) заохочення; (г) примус (дисциплінарна відповідальність) та 2) другорядні: (а) організаційні; (б) економічні.

6. Засоби забезпечення дисципліни праці суддів визначено як систему взаємопов'язаних форм, методів, функцій, завдань і повноважень відповідних органів державної влади, які використовуються останніми в процесі реалізації практичної діяльності щодо забезпечення необхідного рівня дисципліни праці суддів.

7. Виокремлено наступні види засобів забезпечення дисципліни праці суддів: (а) організаційні умови праці (організація робочого місця, кількісне навантаження, режим роботи, наявність допоміжного персоналу, офісної техніки, використання новітніх методів документообігу тощо); (б) економічні умови праці (рівень оплати праці, соціальне забезпечення тощо); (в) дисциплінарна відповідальність; (г) контроль; (д) нагляд; (е) розгляд звернень громадян.

8. Визначено дисциплінарну відповідальність суддів як один із засобів забезпечення їх дисципліни праці, який полягає у застосуванні до суддів, які скоїли дисциплінарні проступки, заходів примусу, передбачених спеціальними правовими нормами (міжнародні та національні нормативні документи, що регулюють професійну діяльність суддів, у тому числі Закон України «Про судоустрій і статус суддів», Правила внутрішнього трудового розпорядку для суддів та працівників суду тощо), у формі особистого, організаційного чи майнового позбавлення.

9. Зроблено висновок, що ефективність законодавчо встановлених норм права, спрямованих на зміцнення дисципліни праці суддів, залежить та

вимагає від кожного судді: (а) високого рівня професіоналізму та компетентності; (б) організованості та пунктуальності; (в) здатності працювати згідно затвердженого режиму в межах трудового розпорядку дня без перенапруження; (г) раціоналізму та спеціалізації; (д) наукового підходу до організації праці; (е) орієнтації на економію робочого часу шляхом використання науково-технічних засобів та автоматизованих систем; (є) відкритості та готовності прийняти й швидко адаптуватися до змін у правовій, соціальній, політичній, економічній сферах тощо; (є) самовідповідальності за результат судового процесу; (ж) здатності абстрагуватися від зовнішніх та внутрішніх чинників впливу на результат суддівської діяльності, власних інтересів і переконань; (з) можливості зосередитися на вирішенні найбільш важливих, позачергових завдань; (и) принципу дотримання норм права, моралі, етики та гуманізму по відношенню до суддів, працівників суду і громадян тощо.

10. Запропоновано шляхи вдосконалення та підвищення рівня дисципліни праці суддів за наступними напрямками:

– гармонізація національної законодавчої бази у сфері судової влади, її адаптація до визнаних міжнародних норм та обов'язковість стандартів професійної діяльності, етики суддів (узгодити норми статей 54, 83 Закону України «Про судоустрій і статус суддів», Правил поведінки працівника суду і Кодексу суддівської етики; передбачити обов'язок суддів щодо дотримання стандартів їх діяльності; запровадити дієвий інститут дисциплінарної відповідальності суддів; додати розділ тлумачення термінів та коментарі до Кодексу суддівської етики тощо);

– удосконалення інституціональних та організаційних основ апарату судової влади (підвищити самостійність на незалежність судової влади від інших гілок влади, особливо у фінансовому питанні; посилити рівень підготовки та підвищення кваліфікації суддів; переглянути відносини із засобами масової інформації, які часто принижують авторитет судової влади; припинити політичний тиск на суддів тощо);

– створення та підтримання належних умов праці (розробити нормативи навантаження на суддів і суди; забезпечити суди належними приміщеннями та ін.);

– забезпечення відповідного рівня оплати праці та соціального забезпечення суддів з урахуванням статусу, суспільної значущості та ступеня відповідальності останніх (забезпечити достатній рівень матеріального та соціального захисту суддів, ввести надбавку до заробітної плати за перенавантаження; фінансування даної сфери має бути незалежним від інших гілок влади; варто вжити всіх можливих заходів, щоб до формування бюджетного запиту активніше залучалися органи суддівського самоврядування, і забезпечити можливості внесення ними пропозицій і зауважень щодо проекту бюджету, які, у свою чергу, мають бути прийнятими до уваги та розглянуті урядом; застосувати науковий підхід до розрахунку нормативів оплати праці суддів і працівників суду, узгоджуючи величину заробітної плати кожної групи працівників апарату суду з рівнем взятої відповідальності, обов'язків і законодавчих обмежень; у структурі заробітної плати судді премії та надбавки мають виконувати стимулюючу роль до якісного виконання функціональних обов'язків, дотримання дисципліни праці, стандартів професійної діяльності та поведінки, неупередженого розгляду судових справ тощо);

– посилення дисциплінарної відповідальності (визначити порушення суддівської етики та стандартів професійної діяльності як підстави дисциплінарної відповідальності; удосконалити та прийняти проекти Посадової інструкції дисциплінарного інспектора, Положення про службу дисциплінарних інспекторів, Інструкції про порядок проведення перевірки та прийняття рішень у ході дисциплінарного провадження щодо судді та ін.).

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Про схвалення Бангалорських принципів поведінки суддів: Резолюція Економічної та Соціальної Ради ООН від 27.07.2006 р., № 2006/23 // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://www.judges.org.ua/d6.htm>
2. Про судоустрій і статус суддів: Закон України від 17.07.2010 р. № 2453-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2010. – № 41-42; № 43; № 44-45 – Ст. 529.
3. Ожегов С.И. Словарь русского языка: около 57 000 слов [17-е изд., стереот.] / С.И. Ожегов ; под ред. Н.Ю. Шведовой. – М.: Русский язык, 1985. – 797 с.
4. Український юридичний термінологічний словник // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://www.marazm.org.ua/document/termin/index.php?file=%D1%F2%E0%ED%E4%E0%F0%F2.txt>
5. Про затвердження Угоди про технічні бар'єри в зоні вільної торгівлі: Постанова Кабінету Міністрів України від 31.05.2006 р. № 783 // Офіційний вісник України. – 2006. – № 22. – Ст. 165.
6. Про стандартизацію: Закон України від 17.05.2001 р., № 2408-III // Відомості Верховної Ради України. – 2001. – № 31. – Ст. 145.
7. Методичні рекомендації з організації кабінетного аудиту (для юридичних осіб) від 25.11.2002 р. № 567 // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.nau.ua/doc/?code=va567225-02>
8. Подкопаєв С.В. Дисциплінарна відповідальність суддів: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.10 / С.В. Подкопаєв. – Х., 2003. – 185 с.
9. Загальна декларація прав людини від 10.12.1948 р. // Офіційний вісник України. – 2008. – № 93. – Ст. 3103.
10. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права від 16.12.1966 р. // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_043

11. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод від 04.11.1950 р. // Офіц. вісник України. – 1998. – № 13. – Ст. 270.
12. Основні принципи незалежності судових органів від 13.12.1985 р. // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_201
13. Про незалежність, дієвість та роль суддів: Рекомендація № R (94) 12 від 13.10.1994 р. // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994_323
14. Про статус суддів: Європейська хартія від 10.07.1998 р. // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994_236
15. Конституція України: Закон від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
16. Петрухин И.Л. Правосудие: время реформ / И.Л. Петрухин. – М.: Наука, 1991. – 208 с.
17. Лебедев В.М. Судебная власть в современной России: проблемы становления и развития / В.М. Лебедев. – СПб.: Лань, 2001. – 384 с.
18. Игнатов В.Г. Профессиональная культура и профессионализм государственной службы: контекст истории и современность / В.Г. Игнатов, В.К. Белолипецкий. – Ростов-на-Дону: Изд. центр «МарТ», 2000. – 256 с.
19. Про затвердження Загальних правил поведінки державного службовця: Наказ Головного управління держслужби України від 04.08.2010 р. № 214 // Офіц. вісник України. – 2010. – № 90. – Ст. 3208.
20. Кодекс суддівської етики від 22.02.2013 р. // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://court.gov.ua/userfiles/Kodex%20sud%20etiki.pdf>
21. Про державну службу: Закон України від 16.12.1993 р. № 3723-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 52. – Ст. 490.

22. Про засади запобігання і протидії корупції: Закон України від 07.04.2011 р. № 3206-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2011. – № 40. – Ст. 404.

23. Про державну таємницю: Закон України від 21.01.1994 р. № 3855-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1994. – № 16. – Ст. 93.

24. Про інформацію: Закон України від 02.10.1992 р. № 2657-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 48. – Ст. 650.

25. Кодекс професійної етики судді, затверджений V з'їздом суддів України від 24.10.2002 р. // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://www.licasoft.com.ua/index.php/component/lica/?href=0&view=text&base=1&id=129784&menu=243329>

26. Magnuson P. Рекомендації по вдосконаленню Кодексу професійної етики судді України, підготовлені до Міжнародної конференції «Етика судді як засіб підвищення довіри суспільства» (1-2 лист. 2007 р., м. Київ) / P. Magnuson // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://www.fair.org.ua/index.php/index/library/>

27. Футей Б.А. Коментарі до Кодексу професійної етики судді України від судді суду федеральних позовів (Вашингтон, ОК, США), підготовлені до Міжнародної конференції «Етика судді як засіб підвищення довіри суспільства» (1-2 лист. 2007 р., м. Київ) / Б.А. Футей // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://www.fair.org.ua/index.php/index/library/>

28. Вільялобос Х.-М.Ф. Рекомендації стосовно «Кодексу професійної поведінки судді України», підготовлені до Міжнародної конференції «Етика судді як засіб підвищення довіри суспільства» (1-2 листопада 2007 р., м. Київ) / Х.М.Ф. Вільялобос // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://www.fair.org.ua/index.php/index/library/>

29. Советский энциклопедический словарь / [под ред. А.М. Прохорова]. – М.: Сов. энцикл., 1983. – 1600 с.

30. Хавронюк М.І. Дисциплінарні правопорушення і дисциплінарна відповідальність: навч. посібн. / М.І. Хавронюк. – К.: Атіка, 2003. – 240 с.
31. Пашков А.С. Советское трудовое право: учебник / А.С. Пашков. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1966. – 284 с.
32. Трудовое право и повышение эффективности общественного производства / [под ред. С.А. Иванова]. – М.: Наука, 1972. – 420 с.
33. Ямпольская Ц.А. Административно-правовые вопросы управления государственной дисциплины: моногр. / Ц.А. Ямпольская, Е.В. Шорина. – М.: Изд-во МГУ, 1995. – 184 с.
34. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение: моногр. / Н.Г. Александров. – М.: Юрид. лит., 1948. – 317 с.
35. Никитинский В.И. Азбука трудового права: моногр. / В.И. Никитинский. – М.: Знание, 1981. – 235 с.
36. Прокопенко В.І. Трудове право України: підручн. / В.І. Прокопенко. – Х.: Консум, 1998. – 480 с.
37. Трудовое право: учебник / [Н.А. Бриллиантова, И.Я. Киселев, В.Г. Малов и др.] – М.: Проспект, 1997. – 448 с.
38. Трудовое право Украины: учебник / [под ред. Г.И. Чанышевой, Н.Б. Болотиной]. – Харьков: Одиссей, 1999. – 480 с.
39. Трудовое право России: учебник / [под ред. В.Н. Толкуновой]. – М.: Юрист, 1996. – 448 с.
40. Кожушко С.І. Становлення, сучасний стан та перспективи розвитку законодавства про дисципліну праці в Україні: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / С.І. Кожушко. – Х., 2006. – 182 с.
41. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 1971. – Дод. до № 50. – Ст. 375.
42. Васьков П.Т. Государственная дисциплина в СССР : моногр. / П.Т. Васьков. – М.: Юридическая литература, 1960. – 155 с.

43. Неидзе Е.Т. Сущность и методы регулирования дисциплины труда в СССР : моногр. / Е.Т. Неидзе. – Тбилиси, 1964. – 218 с.
44. Советское административное право: учебник / [под ред. В.М. Манохина]. – М.: Юрид. лит., 1977. – 544 с.
45. Про прокуратуру: Закон України від 05.11.1991 р. № 1789-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – № 53. – Ст. 793.
46. Про міліцію: Закон України від 20.12.1990 р. № 565-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – № 4. – Ст. 20.
47. Про внутрішні війська Міністерства внутрішніх справ України: Закон України від 26.03.1992 р. № 2235-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 29. – Ст. 397.
48. Про оперативно-розшукову діяльність: Закон України від 18.02.1992 р. № 2135-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 22. – Ст. 303.
49. Терехин В. Судейская дисциплина: от иммунитета до ответственности / В. Терехин // Рос. юстиция. – 1999. – № 8. – С. 10-12.
50. Судебные системы европейских стран: справочник. – М.: Междунар. отнош., 2002. – 336 с.
51. Клеандров М.И. Статус судьи: правовой и смежные компоненты: моногр. / М.И. Клеандров; под ред. М.М. Славина. – М.: НОРМА, 2008. – 256 с.
52. Філатов В. Аналіз документів, які регулюють здійснення дисциплінарного провадження щодо суддів / В. Філатов // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://www.fair.org.ua/index.php/index/library/>
53. Большая Советская энциклопедия // [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: <http://bse.sci-lib.com/article106912.html>
54. Акулов М.Г. Економіка праці та соціально-трудоі відносини / М.Г. Акулов // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://pidruchniki.ws/15840720/ekonomika/ekonomika_pratsi_i_sotsialno-trudovi_vidnosini_-_akulov_mg

55. Сербиновский Б.Ю. Экономика труда и социология труда / Б.Ю. Сербиновский, В.А. Чуланова. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2009. – 512 с.
56. Шишко Г.Б. Дисциплина труда на производстве / Г.Б. Шишко // Кадровик. Управление персоналом. – 2009 – № 9 // [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: http://www.profmedia.by/pub/kadrovik/art/detail.php?ID=32614&spphrase_id=143708
57. Михайлова Л.І. Управління персоналом: навч. посібн. / Л.І. Михайлова. – К.: Центр учб. літ., 2007. – 248 с.
58. Крушельницька О.В. Управління персоналом: навч. посібн. / О.В. Крушельницька, Д.П. Мельничук. – К.: Кондор. – 2003. – 296 с.
59. Венедиктов В.С. Трудове право України: підручн. / В.С. Венедиктов. – К.: Істина, 2008. – 384 с.
60. Конспект лекцій з трудового права // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://radnuk.info/pidrychnuku/tryd-pravo/647-konspekt.html>
61. Шишкін В.І. Забезпечення прав людини в судочинстві США (організаційні і процесуальні засади). – К.: Юрінком Інтер, 2000. – 320 с.
62. Нестерова Г.А. Дисциплинарная ответственность по советскому административному праву: автореф. дисс. на соискание научн. степени канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения» / Г.А. Нестерова. – М., 1988. – 23 с.
63. Управління трудовим потенціалом: навч. посібн. / [В.С. Васильченко, А.М. Гриненко, О.А. Грішнова, Л.П. Керб]. – К.: КНЕУ, 2005. – 403 с.
64. Трунин С.Н. Экономика труда: учебник / С.Н. Трунин. – М.: ЗАО Изд-во Экономика, 2009. – 496 с.
65. Про Концепцію вдосконалення судівництва для утвердження справедливого суду в Україні відповідно до європейських стандартів: Указ Президента України від 10.05.2006 р. № 361/2006 // Офіц. вісник України. – 2006. – № 19. – Ст. 1376.

66. Онопенко В. У руках судді зосереджено величезну владу, тому і відповідальність має бути такою ж величезною / В. Онопенко // Правосудие. – 2008. – № 47 (879) // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://zib.com.ua/ru/>

67. Матеріали V З'їзду суддів України // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://www.court.gov.ua/969076/67856767/>

68. Чернишова Н.В. Судова влада в Україні. навч. посібн. / Н.В. Чернишова. – К.: Центр учб. літ., 2011. – 104 с.

69. Організація судових та правоохоронних органів: підручн. / [І.Є. Марочкін, Н.В. Сібільова, В.П. Тихий та ін.]; за ред. І.Є. Марочкіна, Н.В. Сібільової. – Х.: Одиссей, 2007. – 528 с.

70. Про Конституційний Суд України: Закон України від 16.10.1996 р. № 422/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 49. – Ст. 272.

71. Про концепцію судово-правової реформи в Україні: Постанова Верховної Ради України від 28.04.1992 р. № 2296-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 30. – Ст. 426.

72. Тлумачний словник української мови / [укл. Т.В. Ковальова, Л.П. Коврига]. – Х.: Синтекс, 2005. – 672 с.

73. Трудове право України: підручн. // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://radnuk.info/pidrychnuku/tryd-pravo/645-trud.html?start=30>

74. Колпаков В.К. Адміністративне право України: підручн. / В.К. Колпаков, О.В. Кузьменко. – К.: Юрінком Інтер, 2003. – 544 с.

75. Марков В.В. Адміністративно-правові засади діяльності підрозділів внутрішньої безпеки щодо забезпечення законності і дисципліни в ОВС України: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07 / В.В. Марков. – Х., 2009. – 216 с.

76. Малиновський В.Я. Державне управління: навч. посібн. / В.Я. Малиновський. – Луцьк: Вежа, 2000. – 558 с.

77. Попов Г.Х. Проблемы теории управления / Г.Х. Попов. – М.: Наука, 1974. – 346 с.
78. Дружинин В.В. Ресурсы управления: моногр. / В.В. Дружинин. – М.: Юрид. лит., 1982. – 184 с.
79. Стародубцев А.А. Організаційно-правові питання діяльності інспекції особового складу щодо зміцнення законності і дисципліни в органах внутрішніх справ: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07 / А.А. Стародубцев. – Х., 1999. – 185 с.
80. Адміністративне право України. Академічний курс: підручн. у 2-х т. / [за ред. В.Б. Авер'янова]. – К.: Вид-во «Юридична думка», 2004. – Т. 1. Загальна частина. – 2004. – 584 с.
81. Адміністративне право України: підручн. / [Ю.П. Битяк, В.М. Гаращук, О.В. Дьяченко та ін.]; за ред. Ю.П. Битяка. – К.: Юрінком Інтер, 2005. – 544 с.
82. Адміністративна діяльність органів внутрішніх справ. Загальна частина: підручн. / [під заг. ред. І.П. Голосніченка, Я.Ю. Кондратьєва]. – К.: Укр. акад. внутр. справ, 1995. – 177 с.
83. Державне управління: навч. посібн. / [А.Ф. Мельник, О.Ю. Оболенський, А.Ю. Васіна, Л.Ю. Гордієнко]; за ред. А.Ф. Мельник. – К.: Знання-Прес, 2003. – 343 с.
84. Зайчук О.В. Теорія держави і права: підручн. / О.В. Зайчук, Н.М. Оніщенко. – К.: Юрінком Інтер, 2006. – 688 с.
85. Виконавча влада і адміністративне право: моногр. / [за заг. ред. В.Б. Авер'янова]. – К.: Вид. дім «Ін-Юре», 2002. – 668 с.
86. Гаращук В.М. Контроль та нагляд у державному управлінні: моногр. / В.М. Гаращук. – Х.: Фоліо, 2002. – 176 с.
87. Плішкін В.М. Теорія управління органами внутрішніх справ: підручн. / В.М. Плішкін ; за ред. Ю.Ф. Кравченка. – К.: НАВСУ, 1999. – 702 с.

88. Державне управління: проблеми адміністративно-правової теорії та практики / [за заг. ред. В.Б. Авер'янова]. – К.: Факт, 2003. – 384 с.
89. Андрійко О.Ф. Організаційно-правові проблеми державного контролю у сфері виконавчої влади: дис. ... доктора юрид. наук: 12.00.07 / О.Ф. Андрійко. – К., 1999. – 390 с.
90. Офіційний сайт Вищої кваліфікаційної комісії суддів України // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: www.vkksu.gov.ua
91. Мартинець С. Суд над судьями / С. Мартинець // Експрес. – 2011. – № 53 (5737) // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://www.volfoto.inf.ua/pagesi/istomist/statti/2011rik/dm110519/t110526/sudnasud/sudnasud.htm>
92. Богиня Д.П. Основи економіки праці / Д.П. Богиня, О.А. Грішнова. – К.: Знання-Прес, 2000. – 313 с.
93. Економіка праці і соціально трудові відносини : навч. посібн. / [Акулов М.Г., Драбаніч А.В., Євась Т.В. та ін.] – К.: Центр учбової літератури, 2012. – 328 с.
94. Завіновська Г.Т. Економіка праці: навч. посібн. / Г.Т. Завіновська. – К.: КНЕУ, 2003. – 300 с.
95. Умови праці на робочих місцях та їх атестація // Довідник кадровика. – 2007. – № 8 // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://kadrovik.ua/content/umovi-prats-na-robochikh-m-stsyakh-ta-kh-atestats-ya>
96. Трудове право: підручн. / [В.В. Жернаков, С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко та ін.]; за ред. В.В. Жернакова. – Х.: Право, 2012. – 496 с.
97. Незалежність, ефективність та обов'язки: Рекомендація СМ/Рес (2010) 12 Комітету Міністрів Ради Європи державам-членам щодо суддів від 17.11.2010 р. // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994_a38
98. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 р. № 2694-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 49. – Ст. 668.

99. Правила внутрішнього трудового розпорядку для суддів та працівників суду // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://court.gov.ua/sud0824/dock4/>

100. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1997. – № 2. – Ст. 4.

101. Матеріали XI з'їзду суддів України від 22.02.2013 р. // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://www.scourt.gov.ua/clients/vs.nsf/0/B534F85D51353A4FC2257B1A0039C7FB?opendocument>

102. Організація роботи судів : навч. посібн. // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://radnuk.info/pidrychnuku/sydovi-orgonu/500-sydi.html>

103. Максименко Н.О. Правове регулювання нормування праці державних службовців в Україні: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / Н.О. Максименко – Луганськ, 2010. – 19 с.

104. Рішення Ради суддів України від 26.11.2010 р. № 30 // [Електрон. ресурс.] – Режим доступу: <http://www.arbitr.gov.ua/files/pages/pass.pdf>

105. Про забезпечення судів приміщеннями: Розпорядження Президента України від 27.07.1996 р. № 208-96-п // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://www.zakon.rada.gov.ua>

106. Програма забезпечення судів належними приміщеннями на 2002-2006 рр., затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 21.06.2001 р. № 692 // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://www.zakon.rada.gov.ua>

107. Концепція Державної програми забезпечення судів належними приміщеннями на 2006-2010 роки, ухвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 16.11.2005 р. № 459-р // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://www.zakon.rada.gov.ua/>

108. Про відбір, обробку, надання і архівацію судових рішень і правових інформаційно-пошукових системах: Рекомендація Комітету Міністрів Ради Європи № R (95) 11 від 11.09.1995 р. // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/994_129

109. Про доступ судових рішень: Закон України від 15.06.2012 р. № 3262-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2006. – № 15. – Ст. 128.

110. Стратегічний план розвитку судової влади України на 2013 – 2015 роки // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://court.gov.ua/969076/rsusp/>

111. Воднік В.Д. Соціологічні проблеми вивчення соціальної ефективності правосуддя / В.Д. Воднік // Кабінету Міністрів України [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://www.sociology.kharkov.ua>

112. Бандурка О.М. Теорія та методи роботи з персоналом в органах внутрішніх справ: підручн. / О.М. Бандурка, В.О. Соколов. – Х.: Університет внутрішніх справ, 2000. – 562 с.

113. Ведерников М.Д. Формування механізму регулювання оплати праці робітників у сучасних умовах господарювання: дис. ... д-ра екон. наук: 08.09.01 / М.Д. Ведерников. – Хмельницький, 2005. – 456 с.

114. Ведерников М.Д. Проблематика организации заработной платы рабочих в условиях рыночной экономики / М.Д. Ведерников // Оплата праці: проблеми теорії та практики: зб. наук. праць. – Луцьк: Вежа, 2000. – С. 136 – 141.

115. Ведерников М.Д. Стратегічний напрям подальшого розвитку оплати праці в Україні в умовах переходу до ринкової економіки / М.Д. Ведерников // Стратегія економічного розвитку України: наук. зб. – Вип. 1(8) / [гол. ред. Степанов О.П]. – К.: КНЕУ, 2002. – С. 86 – 90.

116. Ведерников М.Д. Ринковий механізм регулювання оплати праці робітників (проблеми теорії і практики): моногр. / М.Д. Ведерников. – Хмельницький: НВП Евріка ТОВ, 2001. – 288 с.

117. Венедіктов С.В. Матеріальне та моральне стимулювання ефективної професійної діяльності працівників органів внутрішніх справ України: теоретичний аспект: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / С.В. Венедіктов; Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. – К., 2005. – 19 с.

118. Венедіктов С.В. Теоретико-правові засади сучасної концепції трудового правовідношення в Україні: моногр. / С.В. Венедіктов; МОНМС України, Харк. нац. ун-т ім. В.Н. Каразіна. – Х., 2011. – 224 с.

119. Венедіктов С.В. Правове регулювання трудових відносин: вітчизняний та зарубіжний досвід: навч. посіб. / С.В. Венедіктов. – К.: Алерта, 2012. – 367 с.

120. Калина А.В. Организация и оплата труда в условиях рынка (аспект эффективности): учеб. пособие. [3-е изд., перераб. и доп.] / А.В. Калина. – К.: МАУП, 2001. – 312 с.

121. Колот А.М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу: навч. посібн. / А.М. Колот. – К.: КНЕУ, 1998. – 224 с.

122. Лагутін В.Д. Оплата праці в умовах переходу до ринкових відносин / В.Д. Лагутін. – К.: Либідь, 1993. – 37 с.

123. Лагутін В.Д. Реформа оплати праці стимулюючого типу: необхідність і перспективи / В.Д. Лагутін // Україна: аспекти праці. – 2000.– № 7. – С. 21-23.

124. Петрова І.Л. Зарплата як регулятор ринку праці / І.Л. Петрова // Україна: аспекти праці. – 1997.– № 3-4. – С. 22- 25.

125. Петрова І.Л. Оплата праці в мотиваційній системі сучасного підприємства / І.Л. Петрова // Україна: аспекти праці. – 2001.– № 7. – С. 22-27.

126. Теліпко В.Е. Науково-практичний коментар до Закону України «Про судоустрій і статус суддів» / В.Е. Теліпко, В.В. Молдаван. – К.: Центр учбової літератури, 2011. – 528 с.

127. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 17. – Ст. 121.

128. Стичинський Б.С. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю [4-те вид.] / Б.С. Стичинський, І.В. Зуб, В.Г. Ротань. – К.: А.С.К, 2003.– 1024 с.

129. Болотіна Н.Б. Трудове право України : підручн. / Н.Б. Болотіна. – К.: Вікар, 2003. – 725 с.

130. Лившиц Р.З. Заработная плата в СССР: правовое исследование: моногр. / Р.З. Лившиц. – М.: Наука, 1972. – 271 с.

131. Пашерстник А.Е. Правовые вопросы вознаграждения за труд рабочих и служащих: моногр. / А.Е. Пашерстник. – М.-Л.: Изд-во АН СССР, 1949. – 352 с.

132. Трудовое право: учебник / [под ред. О.В. Смирнова]. – М.: Проспект, 1998. – 448 с.

133. Гусов К.Н. Трудовое право России учебник [2-е изд., перераб. и доп.] / К.Н. Гусов, В.Н. Толкунова. – М.: Юристъ, 2000. – 480 с.

134. Про захист заробітної плати: Конвенція МОП від 01.07.1949 р., № 95 // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://portal.rada.gov.ua>.

135. Татам А. Право Європейського Союзу: підручн. / А. Татам; [за ред. В.І. Муравйова]. – К.: Абрис, 1998. – 424 с.

136. Про оплату праці суддів: Рішення Ради суддів України від 12.12.2000 р. № 10 // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://www.court.gov.ua/969076/656565656565656/>

137. Лоцихін О. Потрібно змінити існуючу систему оплати праці суддів / О. Лоцихін // Юрид. вісник України. – 2009. – № 18 // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://www.scourt.gov.ua/clients/vs.nsf/3adf2d0e52f68d76c2256c080037bac9/00606e8ed23c5c64c22575bc0025d9f0?OpenDocument>

138. Висновки за результатами проведення Моніторингу стану незалежності суддів в Україні – 2012, його обговорення на «круглому

столі» та на засіданні Ради суддів України // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://court.gov.ua/969076/visnovki1/>

139. Вісник центру суддівських студій. Моніторинг стану незалежності суддів в Україні – 2012. – К.: АДЕФ-Україна, 2012. – 52 с.

140. Середня зарплата судді сягне 13000 гривень // Закон і бізнес. – 2012. – № 14 (1053) // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://zib.com.ua/ua/8800serednya_zarplata_suddi_syagne_13_tis_griven.html

141. Закаблук М. Держбюджет-2013 забезпечить виплату суддям зарплат не зі спецфонду / М. Закаблук // Закон і бізнес. – 2013. – № 1 (1092) // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://zib.com.ua/ua/13658-derzhbyudzhhet-2013_zabezpechit_viplatu_suddyam_zarplat_ne_zi.html

142. Обсяги фінансування судової системи у 2012-2013 рр. Порівняльна таблиця // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://zib.com.ua/ua/print/13685-obsyagi_finansuvannya_sudovoi_sistemi_u_20122013_rr_porivnyua.html

143. Оніщенко В. Суддям потрібна незалежність, яка б унеможливила тиск і вплив на них / В. Оніщенко // Закон і Бізнес. – 2008 – № 8 // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://www.scourt.gov.ua/clients/vs.nsf/3adf2d0e52f68d76c2256c080037bac9/3ddfb4e184400a36c225741f004ac613?OpenDocument>

144. Кашанина Т.В. Основы российского права / Т.В. Кашанина, А.В. Кашанин. – М.: НОРМА, 2001. – 800 с.

145. Старилов Ю.Н. Служебное право: учебник / Ю.Н. Старилов. – М.: Изд-во «БЕК», 1996. – 698 с.

146. Картузова И.А. Дисциплинарная ответственность государственных служащих: дисс. ... канд. юрид. наук: 12.00.07 / И.А. Картузова ; Одесская государственная юридическая академия – О., 1999. – 180 с.

147. Гришковец А.А. Правовое регулирование дисциплинарной ответственности государственных служащих / А.А. Гришковец // Право и политика. – 2001. – № 9. – С. 57-73.

148. Кардозу Ж.М.Д.М. Аналіз проекту інструкції «Про порядок проведення перевірки та прийняття рішень у ході дисциплінарного провадження щодо судді / Ж.М.Д.М. Кардозу // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://www.fair.org.ua/index.php/index/library/>

149. Адушкин Ю.С. Дисциплинарное производство в СССР: моногр. / Ю.С. Адушкин. – Саратов: Изд-во Сарат. ун-та, 1986. – 128 с.

150. Адушкин Ю.С. Дисциплинарная и административная ответственность судей: за и против / Ю.С. Адушкин, В. Жидков // Рос. юстиция. – 2001. – № 11. – С. 24-26.

151. Адушкин Ю.С. О введении административной и дисциплинарной ответственности судей / Ю.С. Адушкин // Право и политика. – 2001. – № 12. – С. 40-46.

152. Бойцова В.В. Судьи в США: ответственность за ошибки и злоупотребления / В.В. Бойцова, Л.В. Бойцова // США: экономика, политика, идеология. – 1992. – № 7. – С. 82-87.

153. Гринюк В.О. Деякі аспекти особливого порядку притягнення суддів до дисциплінарної відповідальності як гарантії принципу їх незалежності / В.О. Гринюк // Вісник Київ. нац. ун-ту: Юрид. науки, 2001. – Вип. 43. – С. 68-72.

154. Клеандров М.И. Дисциплинарная ответственность судей в государствах-участниках СНГ / М.И. Клеандров // Зак-во и экономика. – 2001. – № 10. – С. 67-77.

155. Клеандров М.И. Дисциплинарная ответственность судей в государствах-участниках СНГ (Кыргызстан и Грузия) / М.И. Клеандров // Зак-во и экономика. – 2001. – № 11. – С. 45-56.

156. Лейст О.Э. Санкции и ответственность по советскому праву (теоретические проблемы): моногр. / О.Э. Лейст. – М.: Изд-во МГУ, 1981. – 240 с.

157. Марочкин И.Е. Проблемы дисциплинарной ответственности судей / И.Е. Марочкин // Проблеми законності: Респ. міжвідом. наук. зб. – Х.: Нац. юрид. акад. України, 2001. – Вип. 48. – С.155-161.

158. Морщакова Т.Г. Проблемы совершенствования законодательства о дисциплинарной ответственности судей / Т.Г. Морщакова // Проблемы совершенствования сов. зак-ва. – М.: Изд-во ВНИИСЗ, 1987. – Вып. 32-33. – С. 184-198.

159. Подкопаев С.В. Дисциплинарная ответственность судей: да или нет? / С.В. Подкопаев // Рос. судья. – 2001. – № 4. – С. 21-22.

160. Самощенко И.С. Ответственность по советскому законодательству: моногр. / И.С. Самощенко, М.Х. Фарукшин. – М.: Юрид. лит., 1971. – 240 с.

161. Самощенко И.С. Сущность юридической ответственности в советском обществе / И.С. Самощенко, М.Х. Фарукшин. – М.: Знание, 1974. – 44 с.

162. Смирнов В.Н. Понятие дисциплинарной ответственности / В.Н. Смирнов // Правоведение. – 1969. – № 3 – С. 52-61.

163. Терехин В.А. Судейский иммунитет как гарантия прав и свобод граждан (вопросы теории и практики) / В.А. Терехин // Рос. судья. – 2001. – № 7. – С. 14-17.

164. Тархов В.А. Ответственность по советскому гражданскому праву: моногр. / В.А. Тархов. – Саратов: Изд-во Саратов. ун-та, 1973. – 456 с.

165. Гавриленко Д.А. Правовое государство и дисциплина: моногр. / Д.А. Гавриленко. – Минск: Наука и техника, 1991. – 149 с.

166. Алексеев С.С. Проблемы теории права: учеб. пособие / С.С. Алексеев. – Свердловск: Изд-во Свердл. юрид. ин-та, 1972. – Т. 1. – 396 с.

167. Братусь С.Н. Юридическая ответственность и законность (очерк теории): моногр. / С.Н. Братусь. – М.: Юрид. лит., 1976. – 216 с.

168. Йоффе О.С. Вопросы теории права: моногр. / О.С. Йоффе, М.Д. Шаргородский. – М.: Госюриздат, 1961. – 381 с.

169. Петелин А.И. Проблемы правовой ответственности в социалистическом обществе: учебное пособ. / А.И. Петелин. – Омск: Омская высшая школа милиции, 1976. – 119 с.

170. Денисов Ю.А. Общая теория правонарушения и ответственности: Социологический и юридический аспекты / Ю.А. Денисов. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1983. – 142 с.

171. Бобылев А.И. Некоторые проблемы юридической ответственности / А.И. Бобылев // Правовая политика и правовая жизнь. – 2001. – № 2. – С. 73-79.

172. Стависский П.Р. Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве: моногр. / П.Р. Стависский. – Киев-Одесса: Вищ. шк., 1982. – 184 с.

173. Шиндяпина М.Д. Стадии юридической ответственности: учеб. пособие / М.Д. Шиндяпина. – М.: Кн. мир, 1998. – 168 с.

174. Грузінова Л.П. Трудове право України: навч. посібн. / Л.П. Грузінова, В.Г. Короткін. – К.: МАУП, 2003. – 2003. – 104 с.

175. Болотіна Н.Б. Трудове право України: підручн. / Н.Б. Болотіна, Г.І. Чанишева, Т.М. Додіна. – К.: Знання, 2001. – 564 с.

176. Смирнов В.Н. Дисциплина труда в СССР: социальные и правовые проблемы: моногр. / В.Н. Смирнов. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1972. – 120 с.

177. Сыроватская Л.А. Ответственность по советскому трудовому праву: моногр. / Л.А. Сыроватская. – М.: Юрид. лит., 1974. – 184 с.

178. USAID «Справедлива, незалежна та відповідальна судова влада України» // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://www.fair.org.ua/>

179. Сапон А.Ю. Принципи соціального забезпечення суддів / А.Ю. Сапон // Публічне право. – 2013. – № 3 (11). – С. 190-195.

180. Желік Б.Є. Належне матеріальне та соціальне забезпечення суддів як гарантія їх незалежності і недоторканності в контексті аналізу Закону України «Про судоустрій і статус суддів» / Б.Є. Желік // Вісник Вищої ради юстиції. – 2010. – № 4. – С. 98-104.