

*Ищенко О. М.,
здобувач кафедри адміністративного,
господарського права та фінансово-економічної безпеки
Сумського державного університету*

ОСВІТА, ЗНАННЯ ТА ДОСВІД РОБОТИ ЯК ОСНОВНІ КРИТЕРІЇ ДЛЯ ЗАМІЩЕННЯ ПОСАДИ КЕРІВНИКА АПАРАТУ СУДУ

Анотація. Стаття присвячена значенню належної освіти, необхідних знань та відповідного досвіду роботи для заміщення посади керівника апарату суду для ефективного виконання ним організаційних питань судової установи шляхом чітко передбачених законодавцем зазначених критеріїв.

Ключові слова: керівник апарату суду, кваліфікаційні вимоги, освіта, знання, досвід роботи.

Постановка проблеми. Одним із пріоритетних напрямів державної політики в судочинстві є забезпечення прав і свобод людини та громадянина, створення необхідних гарантій для їх реалізації та, мабуть найголовніше, вироблення дієвого механізму їх захисту в разі порушення. Основним правовим органом захисту порушених прав є суд. Кожному гарантується право на оскарження в суді рішень, дій чи бездіяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування, посадових і службових осіб (ст. 55 Конституції України) [1].

Нині перед українською судовою системою постають серйозні виклики. Суспільство не довіряє суддям через відсутність незалежності, неупередженості, прозорості та часткового невиконання судових рішень.

Перетворення, що відбуваються зараз в Україні, вимагають від суду авторитетної відданості справі, відповідальності, цілеспрямованості, чесності та порядності у своїй професійній діяльності. Вагомим моментом для розвитку нашої країни, її економіки та соціальної сфери є компетентність та професіоналізм суддівського апарату та адміністративної ланки суду для зміцнення основ правової держави, забезпечення захисту конституційних прав і свобод громадян, справедливості й законності в суспільстві, формування високої правової культури.

Питання утвердження справедливого суду в Україні бралося до уваги Президентом України ще в 2006 році та було сформовано в Концепції вдосконалення судівництва, яка передбачає, що з метою підвищення ефективності роботи рад суддів державна судова адміністрація має забезпечити їх постійно діючим апаратом і відповідними матеріально-технічними ресурсами [2].

Для продуктивної роботи суду необхідно побудувати ефективну кадрову політику в суді, розглянути сучасну практику управління персоналом суду на прикладах міжнародного досвіду, досвіду деяких модельних судів України, запровадити передові підходи управління персоналом суду [3, с. 5].

У суді, крім відносин, які виникають під час процесуального провадження, існують й інші відносини: внутрішні та зовнішні, що спрямовані на організацію забезпечення діяльності суду (управлінська та кадрова політика, проблеми внутрішньої організаційної структури та їх зовнішніх взаємовідносин). Усі ці питання, що пов'язані з організацією ефективної роботи суду, тобто зі здійсненням адміністративних дій, мають також важливе значення для забезпечення здійснення справедливого та об'єктивного правосуддя, забезпечення незалежності суддів під

час розгляду судових спорів, як і законодавчі норми, що визначають основні принципи та процедуру судочинства [4, с. 27].

Здійснювати судові провадження суддям допомагає значна кількість співробітників, які складають апарат суду та забезпечують його процесуальні дії. Тому ефективність судової діяльності залежить не лише від компетентності суддів, а й від рівня професіоналізму всього персоналу суду, навіть ті, що не беруть безпосередньої участі в судовому процесі.

Відповідно до ст. 152 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» організаційне забезпечення роботи суду здійснює його апарат, який очолює керівник апарату. Керівник апарату суду несе персональну відповідальність за належне організаційне забезпечення суду, суддів та судового процесу, функціонування автоматизованої системи документообігу [5].

Актуальність цього дослідження зумовлена проблемою суперечності критеріїв для заміщення посади керівника апарату суду: належна освіта, необхідні знання та відповідний досвід роботи для ефективного виконання організаційних питань судової установи.

Дослідженням цього питання займалися такі науковці, як М.Г. Мельник, О.М. Куліков, С.Ю. Обрусна, Ю.В. Баулін, А.А. Стрижак, Н.М. Драгомирецька, Г.О. Барабаш, В.В. Сердюк, В.В. Сергієнко.

Виклад основного матеріалу дослідження. З прийняттям Закону України «Про судоустрій і статус суддів», який передбачає розмежування повноважень голови суду та керівника апарату, відбулось посилення статусу керівника апарату щодо вирішення багатьох організаційних питань, зокрема надано право своїми наказами призначати, звільняти та заохочувати працівників апарату суду, вирішувати питання життєдіяльності фінансового, інформаційного та інших напрямлень. Раніше ці повноваження належали голові суду.

Як бачимо, посада керівника апарату суду є досить вагомим, значимим та відповідальним постом судової установи. Тому для відбору кандидатів на посаду керівника апарату суду важливо досить добре враховувати ступінь освіти, знання та досвід роботи.

Законодавець, надаючи широкий спектр повноважень та дій судовому адміністратору, одночасно ставить його перед серйозною відповідальністю в управлінській роботі всього суду, що викладено в регулятивних нормативно-правових актах. Проте деякі нормативні акти України передбачають суперечливі кваліфікаційні вимоги на посаду керівника апарату суду.

Так, щодо освіти Типове положення про апарат місцевого, апеляційного судів, затверджене наказом Державної судової адміністрації України від 28 вересня 2012 року № 115, встановлює, що на посаду керівника апарату місцевого суду призначається особа, яка має вищу юридичну, економічну освіту або вищу освіту в галузі державного управління з освітньо-кваліфікаційним рівнем спеціаліста або магістра [6]. Натомість Типова посадова інструкція керівника апарату місцевого загальної судової, затверджена наказом Державної судової адміністрації

України від 20 липня 2005 року № 86, передбачає, що на посаду керівника апарату призначається особа, яка має повну вищу освіту за спеціальністю «Правознавство» або «Правоохоронна діяльність» з освітньо-кваліфікаційним рівнем спеціаліста або магістра [7].

Таким чином, одна норма передбачає винятково вищу юридичну освіту, а інша норма, крім вищої юридичної, встановлює вищу економічну або вищу освіту в галузі державного управління.

Відповідно до Закону України «Про вищу освіту» вища освіта – сукупність систематизованих знань, умінь і практичних навичок, способів мислення, професійних, світоглядних і громадянських якостей, морально-етичних цінностей, іншої компетентності, здобутих у вищому навчальному закладі (науковій установі) у відповідній галузі знань за певною кваліфікацією на рівнях вищої освіти, що за складністю є вищими, ніж рівень повної загальної середньої освіти [8].

Тому слід врахувати, що юридична освіта – це певний освітній рівень, здобутий у результаті послідовного, системного та цілеспрямованого процесу засвоєння системи правових знань, поглядів, переконань, умінь і навичок, формування особи як громадянина, здатного до професійно-правової діяльності [9]. Натомість економічна освіта – це підготовка фахівців для економічних служб, підприємств і спеціальних економічних організацій (фінансових, банківських, статистичних, аудиторських, маркетингових тощо), а також формування необхідного мінімуму професійних економічних знань у спеціалістів різних галузей економіки та широкого кола працівників підприємницьких структур [10, с. 18].

Тому, на думку автора, вдалою була б наявність у судового адміністратора освіти з державного управління, що являє собою діяльність державних органів виконавчої влади, яка полягає в організації виконання законів і нормативно-правових актів, здійсненні розпорядження ресурсами загальнодержавної власності з метою комплексного соціально-економічного розвитку, а також забезпечення реалізації державної політики у відповідних сферах життя.

Отже, законодавець чітко має встановити яку освіту повинен мати керівник апарату суду, оскільки вони за своєю суттю мають деякі відмінності, які нерідко є досить значними.

У Сполучених Штатах Америки судові адміністратори не зобов'язані бути дипломованими юристами (і більшість із них не має юридичної освіти), не дивлячись на те, що саме на них покладено завдання управління тим середовищем, у якому судді й адвокати виконують головне призначення судочинства [11].

Через специфіку нашої освітньої системи ми звикли розглядати навчання як формальний клас, тоді як воно відбувається більшою мірою на практиці, де дуже велику роль відіграє наставник, керівник. Модель розвитку «70-20-10» означає, що 70% часу займає навчання під час практики, тобто ми вчимося, безпосередньо роблячи щось, а 20% часу займає наставництво, яке здійснює керівник співробітника, а також спілкування з іншими людьми (з колегами, підлеглими); і тільки 10% приходить на формальні класи та саморозвиток [3, с. 41].

Типовий профіль професійної компетенції посади керівника апарату, затверджений Національним агентством України з питань державної служби від 16 травня 2012 року № 91 (вступить у силу 1 січня 2016 року) № 91, зобов'язує керівників апарату суду знати, окрім законодавства у сфері державного управління, також і трудове та бюджетне законодавство; законодавство з урахуванням специфіки повноважень суду; державну мову; мати знання комп'ютерної техніки та програмного забезпечення; основи державного управління, систему держав-

них органів й органів місцевого самоврядування, внутрішню організацію їх діяльності; основи економіки, аналізу державної політики, соціально-економічного прогнозування та планування, державних фінансів; основні соціально-економічні функції і механізми формування заробітної плати; основні характеристики ринків праці та методи регулювання зайнятості; основи психології та сучасні методи управління персоналом; основи управління та організації праці й діловодства [12].

Також, вбачаючи специфіку діяльності судового адміністратора, останній повинен визначати й ухвалювати організаційні та управлінські рішення; управляти в кризових ситуаціях; володіти принципами та сучасними методами управління в різних сферах діяльності; володіти навичками та знаннями управління персоналом; налагоджувати ефективну взаємодію персоналу для досягнення запланованих результатів; організувати безперервне підвищення рівня професійної компетентності персоналу в суді розробляти кошториси витрат на утримання апарату, контролювати використання коштів; ефективно розміщувати та використовувати матеріальні, фінансові та інші ресурси.

Тому наявність відповідних знань у кандидата як вагомого критерію на заміщення посади судового адміністратора є обов'язковою, оскільки знання – це форма існування та систематизації результатів пізнавальної діяльності людини. Виділяють різні види знання: наукове, повсякденне (здоровий глузд), інтуїтивне, релігійне та інші. Повсякденне знання служить основою орієнтації людини в навколишньому світі, основою її повсякденної поведінки та передбачення. Науковому знанню властиві логічна обґрунтованість, доведеність, відтворення результатів, прагнення до усунення помилок і подолання суперечок. Безпосереднє (інтуїтивне) знання є продуктом інтуїції – здатності осягнення істини шляхом прямого її спостереження та без обґрунтування за допомогою доказів [9].

Звичайно, більшість указаних знань, умінь та навиків надбати людина може разом із певним досвідом роботи, оскільки знання досвіду (досвід) – це єдність знань і навиків (умінь), придбане в процесі безпосередніх переживань, вражень, спостережень, практичних дій, на відміну від знань, досягнутих шляхом абстрактного мислення [9].

Арістотель зазначав: «З'являється досвід у людей завдяки пам'яті; зокрема, багато спогадів про один і той же предмет набувають значення одного досвіду. І досвід здається майже однаковим з наукою та мистецтвом. <...> Наука та мистецтво виникають у людей через досвід. З'являється мистецтво тоді, коли на основі набутих думок формується одна загальна точка зору на подібні предмети».

Мислитель також зауважував: «Що стосується діяльності, то досвід, мабуть, нічим не відрізняється від мистецтва, мало того, ми бачимо, що ті, хто має досвід, досягають більшого, ніж ті, хто володіє абстрактними знаннями, але не має досвіду. Причина цього в тому, що досвід – це знання одиничного, а мистецтво – знання загального, будь-яка дія та будь-яке виготовлення відноситься до одиничного: адже лікар лікує не людину взагалі, хіба лише приходящим чином, а Каллія чи Сократа, чи когось іншого з тих, хто носить якесь ім'я, – для кого бути людиною є щось приходяще. Тому якщо хтось володіє абстрактним знанням, а досвіду не має і пізнає загальне, але міститься в ньому одиничного не знає, то він часто помиляється в лікуванні, бо лікувати доводиться одиничне» [13, с. 1].

Попередній професійний досвід є умовою прийняття на державну службу в тих країнах, де меншу увагу приділяють рівню освітньої підготовки, зокрема у Швеції, Фінляндії та Нідерландах. Така вимога застосовується там у процедурах при-

йому на службу на нижчих, а в особливих випадках і на середніх щаблях кар'єри.

Знову таки, як і у випадку з вимогою до освіти, законодавець України встановлює неоднозначні вимоги до такого критерію для посади керівника апарату суду, як досвід роботи. Так, Типове положення про апарат місцевого, апеляційного судів, затверджене наказом Державної судової адміністрації України від 28 вересня 2012 року № 115, встановлює, що на посаду керівника апарату місцевого суду призначається особа, яка має стаж роботи за фахом на посадах державної служби відповідної групи/ підгрупи або на відповідних посадах в органах місцевого самоврядування не менше трьох років або стаж роботи за фахом в інших сферах не менше п'яти років [6]. Натомість Типова посадова інструкція керівника апарату місцевого загального суду, затверджена наказом Державної судової адміністрації України від 20 липня 2005 року № 86, передбачає, що на посаду керівника апарату призначається особа, яка має стаж роботи за фахом на державній службі в органах судової влади чи стаж роботи на державній службі на керівних посадах в інших сферах управління не менше 5 років або стаж роботи за фахом в інших сферах управління не менше 7 років [7].

Висновки. Отже, законодавець однозначно має встановити строк досвіду роботи особам для відбору на посаду судового адміністратора, оскільки вказані нормативні акти суперечать один одному.

Державна влада в Україні здійснюється за принципом її розподілу на законодавчу, виконавчу й судову (ст. 6 Конституції України). Відповідно до цього конституційного принципу державну службу поділяють на службу в органах законодавчої, виконавчої та судової влади. Служба в органах судової влади не схожа з діяльністю будь-яких інших органів влади, тому говорити про досвід роботи в якихось інших сферах державного управління для встановлення критерію відбору на посаду судового адміністратора не зовсім доцільно.

Продуманим було б введення спеціальної норми про досвід роботи саме на посадах в апараті суду, а не на будь-якій державній посаді, оскільки заміщення посади в суді хоч і є державною службою, але відрізняється від функцій будь-якого іншого органу державної влади.

Нині Україна переживає нелегкі часи, дорогою ціною ми відстоюємо власну незалежність, тому держава загалом та правова система зокрема потребують змін. Необхідно відновлювати довіру суспільства до судової системи, підвищувати якість послуг судової системи для громадян, дотримуватись європейських стандартів і наблизення до кращих практик здійснення правосуддя.

З огляду на наведене вище для добре налагодженої роботи супровідних та організаційних функцій судового провадження відповідно до європейських стандартів необхідно визначити та встановити в законодавстві України чіткі та однозначні критерії відбору на заміщення посади керівника апарату суду.

Література:

1. Конституція України (поточна редакція) : тлумачення від 12 квітня 2012 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua>.
2. Концепція вдосконалення судівництва для утвердження справедливого суду в Україні відповідно до європейських стандартів: Указ

Президент України від 10 травня 2006 року № 361 (станом на 10 травня 2006 року). [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua>.

3. Сергієнко В.В. Кадрова політика в суді. Практичний досвід сьогодні / В.В. Сергієнко. – К., 2012. – С. 5, 41.
4. Сердюк В.В. Актуальні питання діяльності апаратів вищих спеціалізованих судів у контексті судової реформи / В.В. Сердюк // Часопис цивільного і кримінального судочинства. – 2011. – № 1. – С. 27.
5. Про судоустрій і статус суддів : Закон України від 7 липня 2010 року № 2453-VI (станом на 1 квітня 2015 року) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua>.
6. Типове положення про апарат місцевого, апеляційного судів: Наказ Державної судової адміністрації України від 28 вересня 2012 року № 115 (станом на 28 вересня 2012 року) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://court.gov.ua>.
7. Типова посадова інструкція керівника апарату місцевого загального суду : Наказ Державної судової адміністрації України від 20 липня 2005 року № 86 (станом на 20 липня 2005 року) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://court.gov.ua>.
8. Про вищу освіту : Закон України від 1 липня 2014 року № 1556-VII (станом на 29 травня 2015 року) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua>.
9. Вікіпедія [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://uk.wikipedia.org>.
10. Медвідь Л.М. Економічна освіта в контексті формування загальної системи освіти України / Л.М. Медвідь // Наукові записки Києво-Могилянської Академії. – 2005. – Т. 47 : Педагогічні, психологічні науки та соціальна робота. – С. 18.
11. История учений о государстве и праве. Мировая и отечественная государственно-правовая мысль XX – начале XXI в. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://economiclaw.ru>.
12. Типовий профіль професійної компетентності посади керівника апарату та мінімальні вимоги до рівня професійної компетентності осіб, які претендують на зайняття цієї посади: Наказ Національної державної служби України від 16 травня 2012 року № 91 (станом на 16 травня 2012 року) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua>.
13. Аристотель. Метафизика / Аристотель [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.100bestbooks.ru>.

Ищенко О. Н. Образование, знания и опыт работы как основные критерии отбора на должность начальника аппарата суда

Аннотация. Статья посвящена важности надлежащего образования, необходимых знаний и соответствующего опыта работы для отбора на должность начальника аппарата суда для эффективного выполнения им организационных вопросов судебного учреждения путем четко предусмотренных законодателем указанных критериев.

Ключевые слова: начальник аппарата суда, квалификационные требования, образование, знания, опыт работы.

Ishchenko O. Education, knowledge and experience as the main criteria for a post of the executive apparatus of the court

Summary. The article discusses the importance of proper education, knowledge and relevant work experience to fill a position of Director of the court administration for effective implementation of organizational issues judicial institutions by the reading provided by the legislator specified criteria.

Key words: executive apparatus of the court, qualifications, education, knowledge, experience.