

MANAGEMENT AND ADMINISTRATION

DOI <https://doi.org/10.51647/kelm.2021.4.23>

MODEL PRZEKSZTAŁCENIA SŁUŻBY PUBLICZNEJ W SYSTEMIE ORGANÓW SĄDOWNICTWA – DROGA DO NORM MIĘDZYNARODOWYCH

Olena Hladunova

*aspirantka Katedry Nauk Politycznych i Prawa
Odeskiego Regionalnego Instytutu Administracji Publicznej
Narodowej Akademii Administracji Publicznej przy Prezydencie Ukrainy (Odessa, Ukraina)
ORCID ID: 0000-0003-3489-4746
e-mail: 7itar@i.ua*

Adnotacja. W przepisach artykułu naukowego przeprowadzono analizę opinii naukowców dotyczących zrozumienia definicji „normy”, „normy europejskiej”, „normy międzynarodowej w systemach wymiaru sprawiedliwości”. Wskazano aktualne problematyczne kwestie służby publicznej w systemie organów sądownictwa, biorąc pod uwagę perspektywę ich rozwoju. Podano jedne z najlepszych praktyk krajów zagranicznych w zakresie rozwiązywania kwestii wynagrodzeń pracowników publicznych. Zidentyfikowano podstawowe modele organizacji służby publicznej i opracowano nowy model przekształcenia służby publicznej instytucji sądowych w kontekście narastającej sytuacji kryzysowej. Aby przyspieszyć wejście Ukrainy do Unii Europejskiej, zauważono potrzebę wzmocnienia fundamentów legislacyjnych i podjęcia odpowiednich kroków w celu pogłębienia i rozszerzenia wzajemnie korzystnych relacji oraz realizacji długoterminowych dążeń do integracji europejskiej.

Słowa kluczowe: służba publiczna, organy sądownictwa, normy międzynarodowe, model, przekształcenie.

MODEL OF TRANSFORMATION OF CIVIL SERVICE IN THE SYSTEM OF BODIES JUDICIARY – THE PATH TO INTERNATIONAL STANDARDS

Olena Hladunova

*Postgraduate Student of Department of State Studies and Law
Odesa Regional Institute for Public Administration, National Academy for Public Administration under the
President of Ukraine (Odesa, Ukraine)
ORCID ID: 0000-0003-3489-4746
e-mail: 7itar@i.ua*

Abstract. The provisions of the scientific article analyze the opinions of scientists on the understanding of the definitions of “standard”, “European standard”, “international standard in the justice system”. The topical problematic issues of the civil service in the system of judicial authorities are outlined, taking into account the prospects of their development. Some of the best practices of foreign countries in terms of solving the issue of remuneration of civil servants are presented. The main models of civil service organization have been identified and a new model of transforming the civil service of judicial institutions in the context of an imminent crisis situation has been developed. In order to accelerate Ukraine’s accession to the European Union, the need to strengthen the legislative foundation and take appropriate steps to deepen and expand mutually beneficial relations and fulfill long-term aspirations for European integration was emphasized.

Key words: The civil service, the judiciary, the international standards, the model, the transformation.

МОДЕЛЬ ПЕРЕТВОРЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ В СИСТЕМІ ОРГАНІВ СУДОВОЇ ВЛАДИ – ШЛЯХ ДО МІЖНАРОДНИХ СТАНДАРТІВ

Олена Гладунова

*аспірантка кафедри державознавства і права
Одеського регіонального інституту державного управління
Національної академії державного управління при Президентові України (Одеса, Україна)
ORCID ID: 0000-0003-3489-4746
e-mail: 7itar@i.ua*

Анотація. У положеннях наукової статті проведено аналіз думок науковців щодо розуміння дефініцій «стандарт», «європейський стандарт», «міжнародний стандарт у систем правосуддя». Окреслено актуальні проблем-

ні питання державної служби в системі органів судової влади з огляду на перспективу їх розвитку. Наведено одні з кращих практик зарубіжних країн в розрізі вирішення питання оплати праці державних службовців. Визначено основні моделі організації державної служби та розроблено нову модель перетворення державної служби судових інституцій в контексті назрілої кризової ситуації. Задля прискорення входження України до Європейського Союзу наголошено на необхідності посилення законодавчого фундаменту та вчинення відповідних кроків для поглиблення та розширення взаємовигідних відносин та виконання довгострокових прагнень до європейської інтеграції.

Ключові слова: державна служба, органи судової влади, міжнародні стандарти, модель, перетворення.

Вступ. За приписами статті 5 Закону України «Про державну службу» (Про державну службу, 2015) особливості правового регулювання державної служби в системі правосуддя визначаються законодавством про судоустрій і статус суддів.

Так, відповідно до частини першої статті 150 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» призначення на посади, зокрема, державних службовців, оплата праці та соціальні гарантії працівників апаратів місцевих, апеляційних судів, вищих спеціалізованих судів, апарату Верховного Суду, секретаріатів Вищої ради правосуддя і Вищої кваліфікаційної комісії суддів України, Державної судової адміністрації України регулюються нормами законодавства про державну службу з урахуванням особливостей, визначених цим Законом (Про судоустрій і статус суддів, 2016).

Отже, виходячи з норм чинного законодавства, державна служба в системі органів судової влади є особливим різновидом державної служби, що вбачається зі статей 3, 6, 91 Закону України «Про державну службу» та вищевказаних норм Закону України «Про судоустрій і статус суддів». При цьому, з огляду на приписи Кодексу адміністративного судочинства України та на думку деяких науковців, такий вид державної служби відносять до різновиду публічної служби.

На нашу думку, служба в органах судової влади виступає особливим різновидом державної служби ще й тому, що безпосередньо пов'язана із судовою владою. Усі законодавчі, інституційні та кадрові зміни, які направлені на покращення судової системи України в рамках судової реформи, що бере свій початок з 2014 року – після Революції гідності та позачергових виборів Президента України, безпосередньо відбиваються й на організації та забезпеченні відправлення правосуддя, що є основним завданням державної служби органів судової влади.

Мета, якої прагне досягти держава шляхом проведення судової реформи, серед іншого, спрямована на приведення судочинства України до європейських стандартів.

На наш погляд, цей процес має відбуватись паралельно із впровадженням європейських стандартів і у сферу державної служби в органах судової влади.

Ще наприкінці дев'яностих років минулого століття Україна взяла вектор зовнішньої політики на інтеграцію до Європейського Союзу, як основний стратегічний пріоритет. Із проходженням десятиліть та, відповідно, із подальшим розвитком країни, політичними, економічними, соціальними змінами виникає потреба у значних зрушеннях у публічному управлінні та належному правовому реагуванні на рівні влади, внесенні коректив до внутрішньої та зовнішньої політики держави та чинного законодавства в цьому напрямку. Такі зміни, які продуктивно відбуваються у країнах Європейського Союзу, формуючи певні стандарти, мають стосуватись як сфери правосуддя в цілому, так і інституту державної служби в системі органів судової влади України.

Значна кількість наукових праць присвячена проблемам державної служби. Зокрема, тематикою вивчення державної служби з точки зору її відповідності європейським стандартам займались Битяк Ю., Боссарт Д., Василевська Т., Малімон В., Олуйко В., Прудіус Л., Шаров Ю. та Чикаренко І., Чехоева Н., Владишевська В., Сумін О., Журавльова Т. та інші. Проте кардинальних кроків щодо розроблення єдиних стандартів, що стосуються державної служби в системі органів судової влади, її видів, особливостей, донині не здійснено. Відтак ми вважаємо, що особливості державної служби у сфері правосуддя потребують додаткового наукового аналізу, а саме в аспекті дослідження європейських стандартів та можливості їх імплементації для України.

Метою статті є висвітлення актуальних питань проходження державної служби в органах судової на прикладі позитивного досвіду Європейського Союзу та інших зарубіжних країн та визначення перспектив формування сучасної моделі її перетворення та регулювання для України відповідно до міжнародних стандартів.

Основна частина. Використовуючи в дослідженні такий термін державної інтеграції, який висвітлює державне управління в контексті світової та європейської інтеграції, як стандарт (англ. Standard – норма, зразок, мірило), належить, на нашу думку, згадати енциклопедичне значення, що визначає його як документ, що встановлює призначені для загального і багаторазового використання науково обґрунтовані правила, загальні принципи чи характеристики, що стосуються певних видів діяльності або їх результатів, включаючи процеси, продукцію, послуги. Стандарти розробляються на основі згоди зацікавлених сторін та затверджуються уповноваженим органом. Виділяють серед інших такий вид стандартів, як міжнародний (Енциклопедичний словник з державного управління, 2010: 10, 672).

Науковці Ю. Шаров та І. Чикаренко пропонують розуміти європейських стандартів публічного управління як комплекс принципів і норм формування й упровадження політик, вимог до системи управління, які в сукупності створюють засади добровільного й повторного їх застосування в діяльності з метою наближення

до певної еталонної моделі побудови й реалізації сучасної публічної влади, орієнтованої на людину (Шаров, Чикаренко, 2010).

У своїх наукових доробках дослідники Д. Боссарт, Н. Чехоєва встановили, що стандарти ЄС в галузі державної служби за компетенційною ознакою можна поділити на два види: а) національні – імplementовані в систему державної служби вимоги ЄС, що корегуються у відповідності до традицій, ментальності та соціально-економічної формації, б) наднаціональні – вимоги з боку ЄС, оформлені для забезпечення адекватності реалізації спільної політики. За хронологічно-компетенційною ознакою можна виділити такі стандарти ЄС в галузі державної служби: а) первинні – розроблені на ранніх етапах формування ЄС та закріплені в правових актах ЄС. Згодом вони були доповнені Стразбургською рекомендацією щодо нормування поведінки державних службовців країн-членів Ради Європи, прийнятою Комітетом Міністрів Ради Європи у травні 2000 р. та Директивою Ради Європи 2000/43/ЄК від 29 червня 2000 р. про запровадження принципу однакового ставлення до всіх службовців, незалежно від їхнього расового чи етнічного походження (Боссарт, 2004: 97); б) вторинні – стандарти, сформовані під впливом уніфікації у вирішенні питань та виконання зобов'язань, що поставлені перед країнами в рамках ЄС. Такі стандарти не оформлені у вигляді конкретних нормативних актів і швидше нагадують тенденції, проте вони знайшли найширше застосування в країнах ЄС. Вони набрали легітимності та загального поширення на основі опробування часом та ефективністю. (Чехоєва, 2013: 77).

Між іншим В. Владишевська пропонує таке визначення поняття «міжнародні стандарти у сфері правосуддя»: це загальновизнані, універсальні мінімальні вимоги, які установлені та визнані міжнародною спільнотою (принципи, рекомендації, правила, критерії, рішення, висновки) для ефективного функціонування як держави в цілому, так і судової влади зокрема (Владишевська, 2016: 49). Також науковці зауважують про доцільність звернення уваги на наведену в правовій доктрині трирівневу структуру застосування міжнародно-правових стандартів у національному законодавстві: 1) стандарт має бути зафіксований у нормах міжнародного права та, відповідно, мати обов'язковий чи рекомендаційний характер; 2) цей стандарт має бути застосований в юрисдикційних нормах; 3) цей стандарт має бути пояснено й визнано в наукових працях міжнародного права (Владишевська, 2016: 47,48, Битяк, 2013: 257).

В. Малімон, досліджуючи актуалізацію етичних кодексів у контексті модернізації системи державного управління, розглядає застосування Модельного кодексу поведінки державних службовців Ради Європи, який втілений в додатку до Рекомендації № R (2000) 10 Комітету Міністрів державам-членам Ради Європи та визначає міжнародні стандарти честі та поведінки для службовців і перспективу у цій сфері. Це нормування повинно здійснюватися на основі національних кодексів поведінки державних службовців, розроблених відповідно до запропонованого документа. Зміст Модельного кодексу відобразив досвід регулювання поведінки державних службовців країн розвинутої демократії. Його прийняття сприяло розробці національних кодексів, створенню спеціальних державних інституцій з проблем етики, впровадженню етичної освіти тощо (Малімон, Шевченко 2015: 81).

Оскільки стратегічною метою України є ціль стати повноправним членом Європейського Союзу, тоді, щоб здійснити свої прагнення до європейської інтеграції, українській державі необхідно виконати низку умов, встановлених Європейським Союзом, а також дотримуватися положень, норм та стандартів, що існують у різних галузях у тому числі у сфері юстиції. Якщо ми говоримо про державне управління у сфері юстиції в контексті європейської інтеграції України, то діяльність судових органів повинна узгоджуватися з європейськими стандартами. Оскільки співпраця між Україною та Європейським Союзом у сфері юстиції має нормативну базу, що регулює загальні напрями двостороннього співробітництва, можна стверджувати, що органи юстиції, як правило, готові функціонувати в контексті реалізації вектору європейської інтеграції Української держави. Однак для того, щоб ці відносини продовжували гармонійно розвиватися, необхідно, щоб юридична підтримка була достатньою у всіх сферах такої взаємодії. Україні потрібно працювати над поглибленням та розширенням взаємовигідних відносин та реалізацією своїх довгострокових прагнень до європейської інтеграції. Слід зазначити, що співпраця між Україною та Європейським Союзом відбувається в рамках Плану дій Україна-ЄС щодо справедливості, свободи та безпеки (План дій щодо правосуддя, свободи та безпеки, затверджений у червні 2007 р.), План реалізації (затверджений у квітні 2008 р.) та інші документи.

Серед прийнятих регуляторних інструментів ключове значення має Угода про асоціацію між Україною та ЄС. Зазначена Угода втілює один із важливих кроків, які проходить українська держава на шляху до європейської інтеграції. Однак цього недостатньо, щоб стати повноправним членом ЄС – для цього Україна, крім багатьох інших умов, повинна привести своє законодавство у відповідність до наявних у Європі стандартів у галузі справедливості, свободи, безпеки та переміщення людей.

Стратегічні пріоритети України для реалізації європейських інтеграційних прагнень мають міцну основу. У сфері правосуддя існує відповідна законодавча база, завдяки якій Україна постійно рухається в європейському напрямку та забезпечує виконання ключових умов, встановлених Європейським Союзом. (Красівський, Мерза, 2020: 54, 55).

Аналізуючи європейські стандарти державної служби на прикладі члена Європейського Союзу – Німеччини, закріплені на законодавчому рівні, зауважимо, що у даній країні статус державного службовця можна мати на довічній основі. При цьому, після вступу на державну службу на такій основі, посадову особу не можна звільнити. Звання «чиновник», «державний службовець» – це не просто статус, а ще і покликання,

оскільки він служить державі і суспільству. Одними із головних завдань державного службовця є збереження нейтральної позиції, незалежності і служіння демократичним засадам суспільства.

У Німеччині значна частка державних службовців працює в судово-правовій системі. До того ж, ця діяльність надзвичайно популяризована серед молоді. Такий інтерес підкріплений стабільністю служби, яка виражається у пожиттєвій зайнятості та відповідному до посади утриманні чиновників. Державні службовці Німеччини – економічно незалежні, оскільки з вислугою років, залежно від чину, забезпечуються такою платнею, яка дозволяє працівникам присвятити себе повністю своїй роботі. Працівники судів, зокрема, можуть бути звільнені тільки під час трирічного випробувального терміна. Крім того, в Німеччині немає обмежень щодо виплати платні на весь термін тимчасової непрацездатності. Пенсія для чиновника може досягати сорок відсотків від заробітної плати до сплати податків. Також у зв'язку з високою кредитоспроможністю для чиновників створюються спеціальні умови фінансування. Жодних відрахувань до Пенсійного фонду, на випадок безробіття тощо, не здійснюється. Майже усі витрати з медичного обслуговування, які оплачують державні службовці, їм відшкодовуються державою. До того ж, у них, як і у всіх членів їх сім'ї, є можливість отримати окрему фінансову допомогу.

Що стосується Австрії, то в даній державі випускники юридичного факультету мають в обов'язковому порядку пройти практику саме в судовій установі на посаді секретаря суду протягом дев'яти місяців. Проходження даного навчального етапу є неухильною ланкою в кар'єрі адвокатів, суддів та інших правознавців. Варто відмітити, що імперативно однією із найпрестижніших, із достойним заробітком для молодих австрійців – випускників вищих юридичних навчальних закладів є саме державна служба в органах судової влади.

На державних службовців апаратів та секретаріатів судів України покладено завдання організаційного забезпечення роботи судових установ, при цьому окремі посадові особи виконують процесуальні функції при відправленні судом правосуддя. Так, згідно з нормами процесуальних кодексів, секретар судових засідань забезпечує безпосередній контроль за повним фіксуванням судового засідання технічними засобами і проведенням такого засідання в режимі відеоконференцзв'язку, ведення протоколів судового засідання, формування матеріалів судових справ. Також не менш важливі функції під час розгляду справ у суді виконують й інші працівники апаратів судів, які мають статус державних службовців. До речі, більшість посад чиновників апаратів судів вимагає кваліфікації юриста не нижче бакалавра. Слід підкреслити, що не всі службовці апаратів судів прагнуть кар'єрного зростання поза межами апарату суду. Опанувавши професію юриста та добросовісно виконуючи посадові обов'язки, без яких неможливе відправлення правосуддя, вагома частина державних службовців судової системи бажають стабільності від служіння державі та достойного заробітку, перебуваючи на посаді державної служби апарату суду. Проте недофінансування судової гілки влади, зокрема, щодо оплати праці посадових осіб апаратів судів, особливо в порівнянні з фінансовим забезпеченням у приватному секторі, відбивається на високій плинності кадрів. До того ж, це призводить до демотивації державних службовців в судах та викликає гальмуючий ефект в їх роботі. На відміну від країн Європейського Союзу, через економічну складову частину в Україні не спостерігається значного притоку молоді до лав державної служби в судах.

Поступове зменшення кадрового потенціалу апаратів та секретаріатів органів судової влади, без яких судова система не може працювати ефективно, може призвести до критичної ситуації на державному рівні. Така проблематика набуває виняткової актуальності в контексті перспектив модернізації та трансформації української державної служби.

Для вирішення назріваючого проблемного питання необхідно розробити дієві кроки, які б мали в подальшому законодавче підґрунтя, а саме побудувати відповідну модель перетворення державної служби в системі органів судової влади, яка наблизить Україну до міжнародних стандартів.

Науково виокремлено такі моделі організації державної служби, як кар'єрна або закрита, посадова (відкрита) та змішана. Для першої моделі, серед іншого, характерна законодавчо урегульована система оплати праці, яка спирається на трудовий стаж державних службовців. Серед прихильників такої моделі можна назвати Францію, Данію, Японію, Болгарію, Німеччину. Натомість у Сполучених Штатах Америки, Швеції, Фінляндії, Нідерландах діє відкрита модель, яка передбачає оплату праці чиновників незалежно від трудового стажу. Серед країн змішаної моделі організації державної служби, яка комбінує у собі елементи двох попередніх моделей, можна виділити Польщу, Великобританію, Чехію, Латвію, Литву. Україна також стоїть на шляху побудови змішаної моделі державної служби.

На наш погляд, з огляду на досвід оплати праці державних службовців представників різних моделей та аналіз найкращих практик, можна створити уніфікований стандарт, придатний до впровадження в умовах трансформації інституту державної служби в системі органів судової влади. Цікавим є американський досвід, описаний науковцем О. Сумнім. Так, у США існує досить складна система посадових окладів співробітників правоохоронних органів, до числа яких відносяться і деякі посади адміністративного персоналу судів. Крім градації по 60 позиціях і декільком десяткам кваліфікаційних рівнів (CL, для адміністративного персоналу судів – це зазвичай рівні CL 21 – CL 31), залежності від конкретного органу, посади, наявності певного диплома (коледжу, університету, наукового ступеня) і стажу передбачені доплати за географічне положення місця роботи. Передбачаються надбавки за збільшення складності роботи, крім того, базова ставка щорічно індексується пропорційно місцевій ситуації із зайнятістю і станом ринку праці (в штатах) і інфляції (в федеральних структурах). Зокрема, середня річна зарплата кваліфікованого секретаря

(стенографіста) (court reporter) в федеральних судах становить трохи більше 50000 дол., в судах штатів – дещо менше (Сумін, 2015).

У Японії, в регіонах, де заробітна плата в приватному секторі вища, ніж в регіональних підрозділах держорганів, держслужбовці отримують спеціальні компенсаційні виплати у вигляді надбавки до зарплати. Уряд Японії, як правило, надає для держслужбовців додаткові виплати, що повністю «покривають» щоденний проїзд на метро від місця проживання до місця роботи, за оренду квартири (за винятком випадків, коли житло є службовим).

Беручи до уваги досвід Словенії, варто виділити встановлення надбавок державним службовцям за наставництво; за спеціалізацію, ступінь магістра або доктора філософії, якщо вони не є умовою для заняття посади; за знання іноземної мови (Оплата праці працівників державного сектору. Міжнародний досвід, 2020: 10, 11, 18).

Науковець Т. Журавльова (Журавлева, 2017), з огляду на дослідницькі джерела (Salary Top-Ups, 2007), пояснює, що матеріальна частина оплати праці державних цивільних службовців формується, як правило, з постійної і змінної частини виплат. До постійної частини відносяться посадовий оклад і ряд обов'язкових набонок, типи, кількість і значення яких варіюються в різних країнах. Розподіл винагород між постійною і змінною частиною варіюється залежно від групи посад. Дослідник демонструє співвідношення базової частини окладу від загальної суми винагороди державних цивільних службовців ряду зарубіжних країн, з якого вбачається, що в таких країнах, як Австралія, Великобританія, Ірландія, Ісландія, Канада, Нідерланди, Португалія, США, Швейцарія, Швеція, базова частина окладу державного службовця сягає близько 100%.

Тобто в даних країнах достойна оплата праці державного службовця відображена у тарифній сітці і не залежить, як, наприклад, у США, від трудового стажу чиновника. На базову оплату має вплив рівень відповідальності та особливості роботи на конкретній посаді. Разом із тим працівники державного сектору не позбавлені премій, бонусів, надбавок за досвід, окремі навички, кваліфікацію тощо.

На підставі даного дослідження пропонуємо відповідну регуляторно-стандартизовану модель перетворення державної служби системи органів судової влади в контексті трансформації оплати праці державних службовців апаратів судових органів, яка включає наявність таких елементів:

1) співвідношення базової частини окладу від загальної суми винагороди в розмірі 100% із щорічною індексацією базової ставки пропорційно до місцевої обстановки із зайнятстю та станом ринку праці, а також інфляції;

2) надбавка до заробітної плати залежно від підвищення зарплатні в приватному секторі;

3) покриття витрат на проїзд та оренду житла;

4) за наставництво; за спеціалізацію, ступінь магістра або доктора філософії, якщо вони не є умовою для заняття посади; за знання іноземної мови; за географічне розташування.

Як зазначили науковці О. Красівський та О. Мерза, розглядаючи європейський інтеграційний аспект політики українського уряду, слід підкреслити, що діяльність судових органів має відповідати європейським стандартам. Беручи до уваги, що співпраця між Україною та Європейським Союзом у сфері юстиції має нормативну базу, що регулює загальні напрями двостороннього співробітництва, можна стверджувати, що судові органи, як правило, готові функціонувати в контексті імплементації інтеграційного вектору Європейського Союзу Української держави. Однак для того, щоб ці відносини продовжували гармонійно розвиватися, необхідно, щоб юридична підтримка була достатньою у всіх сферах такої взаємодії. Україні потрібно працювати над поглибленням та розширенням взаємовигідних відносин та виконанням своїх довгострокових прагнень до європейської інтеграції. (Красівський, Мерза, 2020: 56).

Згідно з приписами Закону України «Про Концепцію Загальнодержавної програми адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу» (Про Концепцію Загальнодержавної програми адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу, 2003) головними завданнями Загальнодержавної програми є: розвиток законодавства України в напрямі його наближення до законодавства Європейського Союзу та забезпечення високого рівня підготовки в Україні проектів законів та інших нормативно-правових актів; створення правової бази для інтеграції України до Європейського Союзу; створення на законодавчому рівні загальнодержавного механізму адаптації законодавства, який визначав би цілі та сфери, етапи адаптації законодавства, складовими елементами якого повинно бути фінансове, інформаційне, наукове та кадрове забезпечення; вдосконалення кадрового забезпечення в органах державної влади, підготовка спеціалістів, які відповідали б особливим кваліфікаційним вимогам, що ставляться до учасників процесу адаптації законодавства.

Ми вважаємо, що для входження України в Європейський Союз необхідно посилити відповідний законодавчий фундамент. Модель перетворення державної служби в системі органів судової влади полягає передусім у процесі модернізації. Такий процес має враховувати численні законодавчі аспекти, які регулюватимуть введення нових процедур та механізмів управління, що сприятиме посиленню інституційної спроможності державної служби в судах та органах системи правосуддя, а також розвитку сучасних інформаційно-комунікативних процесів, як, наприклад, впровадження та ефективне функціонування «Електронного суду» та інших нововведень, які виникають в рамках взаємодії державних службовців судових органів із громадянськістю – користувачами судових послуг. Саме обізнаність та участь громадськості у процесах підвищення рівня інституційної спроможності державної служби в судових органах України та її наближення до міжнародних стандартів є важливим фактором успіху в її розбудові.

Висновки. Ефективність судової діяльності, яка безпосередньо та невідривно пов'язана з продуктивною роботою державної служби апаратів та секретаріатів судових інституцій, відіграє важливу роль у підтриманні верховенства права, здійснюючи його розповсюдження як на державу в цілому, так і на всіх суб'єктів владних повноважень, фізичних та юридичних осіб, та гарантуючи своєчасний та справедливий судовий захист. Відтак задля формування сильного та стабільного прошарку державних службовців в органах судової влади, які відчуватимуть, що потрібні державі та суспільству і держава неабияк піклується про те, щоб люди, які мають покликання служити на благо Україні в судових органах, здійснюючи організаційне забезпечення з відправлення правосуддя, готова до нових дієвих кроків із модернізації державної служби та створення нової моделі, спрямованої на перетворення її відповідно до міжнародних стандартів, які протягом тривалого часу довели свою спроможність до стабілізації, зокрема, актуального для України питання оплати праці, впроваджуючи належне управління та створюючи атмосферу взаємної довіри. Для вирішення цього питання в рамках реалізації змішаної моделі організації державної служби запропоновано використання нової регуляторно-стандартизованої моделі в розрізі проблематики оплати праці державних службовців судових органів, яка ґрунтується на міжнародних стандартах та використанні кращих практик зарубіжних країн та потребує законодавчого закріплення. Перспективи подальших розвідок у даному напрямку вбачаються в дослідженні нематеріальної складової частини моделі трансформації державної служби відповідно до міжнародних стандартів.

Список використаних джерел:

1. Боссарт Д. Державна служба у країнах-кандидатах до вступу до ЄС: нові тенденції та вплив інтеграційного процесу (пер. з англ. О.М. Шаленко) / Д. Боссарт, К. Демке. Київ : Міленіум, 2004. 128 с.
2. Владишевська В. Поняття міжнародних стандартів у сфері правосуддя: особливості термінології та класифікації. *Юридичний вісник*. 2016. № 3. С. 47–50.
3. Енциклопедичний словник з державного управління / уклад. Ю.П. Сурмін, В.Д. Бакуменко, А.М. Михненко та ін. ; за ред. Ю.В. Ковбасюка, В.П. Трошинського, Ю.П. Сурміна. Київ : НАДУ, 2010. 820 с.
4. Журавлева Т.А. Система оплаты труда и мотивация государственных гражданских служащих: обзор международной практики. *Государственное управление. Электронный вестник*. 2017. № 64. URL : <https://cyberleninka.ru/article/n/sistema-oplaty-truda-i-motivatsiya-gosudarstvennyh-grazhdanskih-sluzhaschih-obzor-mezhdunarodnoy-praktiki/viewer>.
5. Закон України «Про державну службу». *Відомості Верховної Ради України*. 2015. № 889-VIII.
6. Закон України «Про Концепцію Загальнодержавної програми адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу». *Відомості Верховної Ради України*. 2002. № 228-IV.
7. Закон України «Про судоустрій і статус суддів». *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 1402-VIII.
8. Krasivskyy O., & Merza, O. (2020). Public Administration in the field of justice in the context of European integration of Ukraine. *Public Administration and Law Review*, (4), 49–56. DOI: <https://doi.org/10.36690/2674-5216-2020-4-49>.
9. Малімон В.І. Актуалізація етичних кодексів в контексті модернізації системи державного управління. *Науково-інформаційний вісник Івано-Франківського університету права імені Короля Данила Галицького*. 2015. № 11. С. 79–85.
10. Оплата праці працівників державного сектору. Міжнародний досвід. 2020. URL : <https://nads.gov.ua/storage/app/sites/5/Mignarodniy%20dosvid/oplata-pratsi.pdf>.
11. Правова доктрина України : у 5 т. Харків : Право, 2013. Т. 2 : Публічно-правова доктрина України / Ю.П. Битяк, Ю.Г. Барабаш, М.П. Кучерявенко та ін. ; за заг. ред. Ю.П. Битяка. 864 с.
12. Salary Top-Ups. *The World Bank* (2007) [Official Site]. The World Bank's Administrative and Civil Service reform Website. URL : <http://siteresources.worldbank.org/PUBLICSECTORANDGOVERNANCE/Resources/285741-1345485407865/SalaryTop.pdf>.
13. Сумин А.А. Организационное обеспечение деятельности судов в США: общий обзор. *Администратор суда*. 2015. № 3. С. 53–56.
14. Чехоєва Н.М. Стандарти державної служби України: сучасний рівень та потреба в запозиченні європейського досвіду. *Юридичний вісник. Повітряне і космічне право*. 2013. № 4. С. 72–76.
15. Шаров Ю.П. Європейські стандарти публічного управління: проекція на муніципальний рівень. *Державне управління та місцеве самоврядування: зб. наук. пр.* / редкол.: С.М. Серьогін (голов. ред.) [та ін.]. Дніпро : ДРІДУ НАДУ, 2010. Вип. 1(4). С. 295–304. URL : [http://www.dridu.dp.ua/vidavnictvo/2010/2010_01\(4\)/10syppmr.pdf](http://www.dridu.dp.ua/vidavnictvo/2010/2010_01(4)/10syppmr.pdf).

References:

1. Bossart D. (2004). Derzhavna sluzhba u krayinakh-kandydatakh do vstupu do YES: novi tendentsiyi ta vplyv intehratsiynoho protsesu (per. z anhl. O.M. Shalenko) [The civil service in the candidate countries for accession to the EU: new trends and the impact of the integration process]. / D. Bossart, K. Demke – K. : Milenium, 128 s. [in Ukrainian].
2. Vladyshevs'ka V. (2016). Ponyattya mizhnarodnykh standartiv u sferi pravosuddya: osobylyvosti terminolohiyi ta klasyfikatsiyi [The concept of international standards in the field of justice: features of terminology and classification]. / V. Vladyshevs'ka // *Yurydychnyy visnyk*. № 3. – S. 47-50 [in Ukrainian].
3. Entsyklopedychnyy slovnyk z derzhavnoho upravlinnya [Encyclopedic dictionary of public administration] (2010). / uklad. : YU. P. Surmin, V. D. Bakumenko, A. M. Mykhnenko ta in. ; za red. YU. V. Kovbasyuka, V. P. Troshchyns'koho, YU. P. Surmina. – K. : NADU, 820 s. [in Ukrainian].

4. Zhuravleva T.A.(2017) Sistema oplaty truda i motivatsiya gosudarstvennykh grazhdanskikh sluzhashchikh: obzor mezhdunarodnoy praktiki [The system of remuneration and motivation of civil servants: an overview of international practice]. / T. Zhuravleva // Gosudarstvennoye upravleniye. Elektronnyy vestnik. № 64. [Elektronnyy resurs] // Rezhim dostupa: <https://cyberleninka.ru/article/n/sistema-oplady-truda-i-motivatsiya-gosudarstvennykh-grazhdanskikh-sluzhaschih-obzor-mezhdunarodnoy-praktiki/viewer> [in Russian].
5. Zakon Ukrayiny (2015) «Pro derzhavnu sluzhbu» [On Civil Service] // Vidomosti Verkhovnoyi Rady Ukrayiny. № 889-VIII [in Ukrainian].
6. Zakon Ukrayiny (2002) «Pro Kontseptsiyu Zahal'noderzhavnoyi prohramy adaptatsiyi zakonodavstva Ukrayiny do zakonodavstva Yevropeys'koho Soyuzu» [On the Concept of the National Program of Adaptation of the Legislation of Ukraine to the Legislation of the European Union] // Vidomosti Verkhovnoyi Rady Ukrayiny. № 228-IV [in Ukrainian].
7. Zakon Ukrayiny (2016) «Pro sudoustriy i status suddiv» [On the Judiciary and the Status of Judges] // Vidomosti Verkhovnoyi Rady Ukrayiny. 2016. № 1402-VIII [in Ukrainian].
8. Krasivskyy O., & Merza, O. (2020). Public Administration in the field of justice in the context of European integration of Ukraine. *Public Administration and Law Review*, (4), 49–56. DOI: <https://doi.org/10.36690/2674-5216-2020-4-49> [in English].
9. Malimon V. I. (2015) Aktualizatsiya etychnykh kodeksiv v konteksti modernizatsiyi systemy derzhavnoho upravlinnya [The actualization of ethical codes in the context of modernization of the public administration system] / V. I. Malimon, N. P. Shevchenko // Naukovo-informatsiynyy visnyk Ivano-Frankivs'koho universytetu prava imeni Korolya Danyla Halyts'koho. № 11. – S. 79-85 [in Ukrainian].
10. Oplata pratsi pratsivnykiv derzhavnoho sektoru. Mizhnarodnyy dosvid. (2020). [The remuneration of public sector employees. International experience]. [Elektronnyy resurs]. Rezhym dostupu: <https://nads.gov.ua/storage/app/sites/5/Mignarodniy%20dosvid/oplata-pratsi.pdf> [in Ukrainian].
11. Pravova doktryna Ukrayiny (2013) [The legal doctrine of Ukraine]: u 5 t. – X. : Pravo, T. 2 : Publichno-pravova doktryna Ukrayiny / YU. P. Bytyak, YU. H. Barabash, M. P. Kucheryavenko ta in. ; za zah. red. YU. P. Bytyaka. – 864 s. [in Ukrainian].
12. Salary Top-Ups // The World Bank (2007) [Official Site].The World Bank's Administrative and Civil Service reform Website URL: <http://siteresources.worldbank.org/PUBLICSECTORANDGOVERNANCE/Resources/285741-1345485407865/SalaryTop.pdf> [in English].
13. Sumin A. A. (2015) Organizatsionnoye obespecheniye deyatelnosti sudov v SSA: obshchiy obzor [The organizational support for the activities of courts in the United States: an overview] // Administrator suda. № 3. S. 53 – 56 [in Ukrainian].
14. Chekhoyeva N. M. (2013) Standarty derzhavnoyi sluzhby Ukrayiny: suchasnyy riven' ta potreba v zapozychenni yevropeys'koho dosvidu [The standards of the civil service of Ukraine: modern level and the need to borrow European experience] // N. M. Chekhoyeva // Yurydychnyy visnyk. Povitryane i kosmichne pravo. № 4. – S. 72-76 [in Ukrainian].
15. Sharov YU.P. (2010) Yevropeys'ki standarty publichnoho upravlinnya: proektsiya na munitsypal'nyy riven' [European standards of public administration: projection to the municipal level]. / YU. Sharov, I. Chykarenko // Derzhavne upravlinnya ta mistseve samovryaduvannya: zb. nauk. pr. / redkol.: S.M. Ser'ohin (holov. red.) [ta in.]. – D.: DRIDU NADU, Vyp. 1 (4). – S. 295–304 [Elektronnyy resurs]. – Rezhym dostupu: [http://www.dridu.dp.ua/vidavnictvo/2010/2010_01\(4\)/10syppmr.pdf](http://www.dridu.dp.ua/vidavnictvo/2010/2010_01(4)/10syppmr.pdf) [in Ukrainian].