

УДК 347:962

***ОСОБЕННОСТИ И ПРОБЛЕМНЫЕ ВОПРОСЫ КАДРОВОГО  
ОБЕСПЕЧЕНИЯ АППАРАТА МИРОВЫХ СУДЕЙ***

***Гурленя В.Н.,***

*магистрант,*

*Поволжский институт управления*

*имени П.А. Столыпина – филиал РАНХиГС,*

*Россия, г. Саратов*

**Аннотация:** в статье исследуются актуальные вопросы кадрового обеспечения мирового судьи, рассматриваются особенности отбора кандидатов на должности в аппарат мировых судей и предлагаются мероприятия, направленные на повышение эффективности профессионального отбора и подготовки работников судебных участков.

**Ключевые слова:** государственная служба, аппарат мирового судьи, кадровое обеспечение, судебная система, отбор кандидатов на должности аппарата мирового судьи.

***PECULIARITIES AND ISSUES OF PERSONNEL SUPPORT OF THE DEVICE  
OF WORLD JUDGES***

***Gurlenya V.N.,***

*master student,*

*Povolzhsky Institute of Management P.A. Stolypin is a branch of the Russian*

*Academy of Science and Technology,*

*Russia, Saratov*

**Annotation:** the article examines topical issues of staffing a justice of the peace, discusses features of the selection of candidates for positions in the office of justices

of the peace and suggests measures aimed at improving the efficiency of professional selection and training of employees of judicial sectors.

**Keywords:** civil service, the apparatus of the magistrate, staffing, the judicial system, the selection of candidates.

Формирование института мировой юстиции в Российской Федерации связано с принятием в 1998 году Федерального закона № 188-ФЗ «О мировых судьях в Российской Федерации», с которого и началась фундаментальная работа по внедрению в судебную систему дополнительного и самого многочисленного ее звена.

Сложившаяся в судебной ветви власти ситуация с отбором кандидатов на должности аппарата мировых судей и отсутствием четкого правового регулирования статуса аппарата мирового судьи, требует более глубокого осмысления и разрешения как на законодательном уровне, так и с помощью научного анализа.

В соответствии со статьей 9 Федерального закона от 17.12.1998 № 188-ФЗ «О мировых судьях в Российской Федерации» аппарат мирового судьи обеспечивает его работу. Структура и штатное расписание аппарата мирового судьи устанавливаются в порядке, предусмотренном законом субъекта Российской Федерации. Работники аппарата мирового судьи являются государственными служащими соответствующего субъекта Российской Федерации. Руководство деятельностью аппарата мирового судьи осуществляет мировой судья соответствующего судебного участка. Перемещение работника аппарата мирового судьи на иную должность, применение к нему мер поощрения и взыскания, а также, утверждение графика отпусков работников аппарата мирового судьи, осуществляется органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации по согласованию с мировым судьей соответствующего судебного участка [5].

Анализ действующего законодательства, содержащего положения о деятельности аппарата мирового судьи, позволяет сделать вывод о том, что отбор кандидатов на должности аппарата осуществляет орган исполнительной власти, в связи с чем, можно констатировать, что аппарат мирового судьи находятся в служебных правоотношениях с органом исполнительной власти.

Работники аппарата судебного участка (как правило, помощник и секретарь/секретари судьи) законодательно не подчиняются мировому судье. Мировой судья не имеет по отношению к своему аппарату полномочий представителя нанимателя, что ставит его в зависимость от органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации [1].

Большинство Законов субъектов Российской Федерации о мировых судьях дублируют порядок взаимоотношения мирового судьи с его аппаратом, установленный ст. 9 Закона № 188-ФЗ, и только в малой части субъектов РФ назначение и освобождение работников аппарата производится с учетом мнения самого мирового судьи, либо по его представлению.

Так, согласно ч. 3 ст. 8 Закона Московской области «О порядке назначения на должность и обеспечении деятельности мировых судей в Московской области» [3] увольнение работников аппарата мирового судьи производится с учетом мнения соответствующего мирового судьи.

В соответствии с ч. 3 ст. 9 Закона Пермского края «О мировых судьях Пермского края» [4] назначение на должность и освобождение от должности сотрудника аппарата мирового судьи осуществляет уполномоченный орган по представлению мирового судьи.

Таким образом, можно констатировать, что отсутствие унифицированного нормативного акта, в части взаимодействия мировых судей и работников их аппарата на федеральном уровне, позволило субъектам Российской Федерации решать указанные вопросы самостоятельно и не единообразно.

Наличие множества различных подходов региональных законодателей к обеспечению деятельности мировых судей, способствует, прежде всего, риску снижения уровня независимости судьи как основного носителя судебной власти.

Кроме того, действующий в настоящее время порядок отбора кандидатов на должности в аппарат мировых судей можно сказать несовершенен, так как существующие критерии отбора, которые содержатся в Федеральном законе от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», а также в Указе Президента РФ от 16 января 2017 № 16 «О квалификационных требованиях к стажу государственной гражданской службы или стажу работы по специальности, направлению подготовки, который необходим для замещения должностей федеральной государственной гражданской службы», свидетельствуют, что в данном направлении судебная реформа недостаточно далеко продвинулась.

С учетом того, что квалификационные требования к кандидатам на должности аппарата мирового судьи законом не регламентированы, впрочем, как и сами должности, следовательно, вопрос о том, как отбираются лица, которые претендующие на указанные должности, в настоящее время остается открытым [2].

Так, при проведении процедуры отбора кандидатов на должности аппарата мировых судей учитывается только наличие высшего юридического образования.

На сегодняшний день отбор и комплектование государственных служащих – работников аппарата мирового судьи требуют упорядочения, централизованной организации с использованием научной методологии и с учетом требований Федерального закона № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе», а также других нормативных актов, регламентирующих

прохождение государственной службы в органах судебной власти Российской Федерации.

Стоит отметить, что организация кадрового обеспечения в судебных органах имеет определенные особенности. Традиционно кадровое обеспечение судов рассматривается в основном через призму подготовки и отбора кандидатов на судейские должности. Вопросы пополнения судейского корпуса являются предметом изучения многих ученых-юристов. Вместе с тем, по моему мнению, кадровое обеспечение судебных органов в сфере государственной гражданской службы недостаточно освещено.

Указанная тема имеет важное значение для организации судебной деятельности, прежде всего ввиду того, что государственные служащие, составляющие аппарат мирового судьи, непосредственно влияют на работу самого судьи, в том числе и при осуществлении ими правосудия, а также по причине того, что работники аппарата являются наиболее часто используемым резервом для дальнейшего отбора кандидатов на должности судей.

Таким образом, можно утверждать, что, развивая в целом кадровое обеспечение судов государственными служащими сегодня, государство улучшает качество судейского корпуса в будущем.

Еще одной из особенностей кадрового обеспечения аппарата мирового судьи является трудность подбора квалифицированных кандидатов на должности государственных служащих вследствие высокой нагрузки, переработки, отсутствия выходных и невысокого денежного содержания. В связи с чем, единственным стимулом для кандидата остается перспектива занять должность судьи и облачиться в заветную мантию. Как показывает практика, отнюдь не всегда уровень подготовки кадров удовлетворяет мировых судей. Зачастую, при неквалифицированном составе аппарата, судьям приходится тратить значительно больше времени на проверку его работы, а иногда и самостоятельно выполнять некоторые его функции, что увеличивает и

без того большую загруженность судей, отвлекая их от основного – оправления правосудия.

Формируя единый подход к отбору кандидатов на должности аппарата мирового судьи, необходимо учесть, что было бы гораздо эффективнее привлекать на должности аппарата специалистов сразу же после окончания высших учебных заведений и желательно специализированного направления подготовки кадров для судебной системы.

Например, в настоящее время таким учебным заведением является Российский государственный университет правосудия. В ряде регионов Российской Федерации (Воронежской, Иркутской, Нижегородской, Ростовской, Томской, Ленинградской, Челябинской областях, Краснодарском и Хабаровском крае, республике Татарстан и республике Крым) уже открыты филиалы на базе данного университета. Было бы целесообразно продолжить развитие направления по подготовке судебных кадров и в ведущих вузах других областей.

Такой порядок способствовал бы тому, что, получив образование и приняв решение стать студентом учебного заведения, готовящего кадры исключительно для судебной системы, будущий работник будет ориентироваться только на государственную службу. Следовало бы законодательно закрепить положение о том, что работниками аппарата, могут быть лица, окончившие специализированные высшие учебные заведения.

Кроме того, по моему мнению, в Законе о мировых судьях Российской Федерации необходимо закрепить организационные полномочия мирового судьи как председателя односоставного суда, при замещении на конкурсной основе вакантных должностей государственных служащих аппарата, на заседании конкурсной комиссии, в состав которой в обязательном порядке должен входить соответствующий мировой судья, с правом решающего голоса.

Разработать правила замещения должности секретарей аппарата мирового судьи с обязательным прохождением ознакомительного обучения, с последующей выдачей удостоверения о прохождении обучения, которое было бы действительно в течение определенного периода времени (к примеру, двух-трех лет).

Выработать единые квалификационные требования к работникам аппарата всех звеньев судов общей юрисдикции, исходя из общих требований для гражданской службы, с учетом специфических особенностей осуществления правосудия, а также, при проведении отбора лиц на замещение вакантных должностей служащих аппарата мировых судей, предоставлять приоритет лицам, желающим построить свою карьеру в судебной системе.

В статье затронута только часть проблем, связанных с аппаратом мирового судьи. Вышеописанные вопросы нуждаются в дальнейшем исследовании и носят дискуссионный характер. Однако, полагаю, что содержащиеся в настоящей статье предложения могут внести и свою лепту в процесс усовершенствования деятельности аппарата мировых судей и положительно повлиять на процесс отправления правосудия и авторитета судебной власти в России.

### **Библиографический список:**

1. Бебик Н.В. О проблемах оптимизации аппарата мировых судей / Н.В. Бебик // Правовое государство: теория и практика. 2010. – № 2(20). – С.72.
2. Васина Е.А. Административно-правовое регулирование процедуры отбора кандидатов на должности помощников судей / Е.А. Васина // [Электронный ресурс] – Режим доступа – URL: <http://www.justicemaker.ru/view-article.php?art=4369&id=25> (дата обращения: 18.03.2019)
3. Закон Московской области от 16 мая 2005 г. № 122/2005-ОЗ «О порядке назначения на должность и обеспечении деятельности мировых судей

в Московской области» (с учетом изменений от 25.02.2019 № 20/2019-ОЗ) // Вестник Московской областной Думы. 2005. (ноябрь). № 11.

4. Закон Пермского края от 31 марта 2014 г. № 320-ПК «О мировых судьях в Пермском крае» (с учетом изменений от 29.02.2016 № 621-ПК) // Собрание законодательства Пермского края 18.04.2014. № 3.

5. Федеральный закон от 17 декабря 1998 г. № 188-ФЗ «О мировых судьях в Российской Федерации» (с учетом изменений от 18.04.2018 № 76-ФЗ) // Собрание законодательства РФ. 1998. № 51. Ст. 6270.

*Оригинальность 80%*