



**Шпенова Поліна Юріївна,**  
здобувач кафедри організації судових  
та правоохоронних органів,  
Національний юридичний університет  
імені Ярослава Мудрого, Україна, м. Харків  
e-mail: shpenova\_polina@ukr.net  
ORCID 0000-0002-0374-895X

doi: 10.21564/2414–990x.134.77794

УДК 342.56

## ЗАГАЛЬНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ КАДРІВ ДЛЯ АПАРАТУ СУДУ

*Аналізуються проблемні питання підготовки кадрів для апаратів судів, призначення їх на посади, переліку посад апарату суду. Досліджуються наукові погляди на поняття державної служби та специфіку її регулювання в апаратах судів, обсяги нормативного врегулювання питань формування кадрів апарату суду. Акцентується увага на неузгодженості чинного законодавства у зазначеній сфері. Формулюються пропозиції до вимог, що висувуються до кандидатів на посаду керівника апарату суду.*

**Ключові слова:** суд; апарат суду; керівник апарату суду; організація роботи суду; забезпечення судової діяльності.

**Шпенова П. Ю.,** соискатель кафедры организации судебных и правоохранительных органов, Национальный юридический университет имени Ярослава Мудрого, Украина, г. Харьков.  
e-mail: shpenova\_polina@ukr.net ; ORCID 0000-0002-0374-895X

### **Общие основы формирования кадров для аппарата суда**

*Анализируются проблемные вопросы подготовки кадров для аппаратов судов, назначения их на должности, перечня должностей аппарата суда. Исследуются научные взгляды на понятие государственной службы и специфику её регулирования в аппаратах судов, объёмы нормативного регулирования вопросов формирования кадров аппарата суда. Акцентируется внимание на несогласованности действующего законодательства в указанной сфере. Формулируются предложения к требованиям, выдвигаемым кандидатам на должность руководителя аппарата суда.*

**Ключевые слова:** суд; аппарат суда; руководитель аппарата суда; организация работы суду; обеспечение судебной деятельности.

**Постановка проблеми.** Останнім часом рівень суспільної довіри до діяльності органів правоохоронної системи, а також до судів різко падав. Для цього були різні підстави, не завжди об'єктивні, але проблема існує та вима-

гає свого вирішення. Зміни у законодавстві, що відбуваються, в першу чергу направлені на корегування структури судової системи та повноважень вищих судів. Але варто зазначити, що поява нових судів, або заміна назв уже існуючих довіру населення до суду не поверне. Для цього потрібно звернути увагу на судові кадри, їх професійність та здатність працювати ефективно. І мова йде не лише про суддів (збільшення вимог до кандидатів на посаду судді, обов'язок для суддів пройти кваліфікаційне оцінювання тощо), а й працівників апаратів судів. Судова реформа не повинна їх залишити без уваги.

**Ступінь розробленості теми.** Зауважимо, що питання організаційного забезпечення діяльності судів, структури та порядку діяльності апаратів судів вивчали В. Д. Бринцев, О. Ю. Дудченко, І. Є. Марочкін, Л. М. Москвич, І. В. Назаров, І. Л. Самсін, В. В. Сердюк, Д. П. Фіолевський, І. В. Юревич та ін. Але останні законодавчі зміни у сфері державної служби в Україні потребують продовження обговорення вимог до працівників апаратів судів і особливо до їх керівників.

**Метою цієї публікації** є визначення на підставі аналізу наукових уявлень, нормативних положень законодавчих актів у сфері правового регулювання діяльності працівників апаратів судів структури та змісту їх правового статусу, розробка пропозицій до переліку вимог до кандидатів на посаду керівника апарату суду, процедури формування кадрів апаратів судів.

**Виклад основного матеріалу.** Щоб органи судової влади працювали ефективно і виконували поставлені перед ними завдання, гадаємо, необхідно створити такі умови для працівників суду, які б дозволили їм максимально зосередитись на виконанні своїх професійних обов'язків. Для цього слід не лише забезпечити незалежність працівників суду від зовнішніх впливів та внутрішнього тиску, а й вести послідовну роботу щодо підготовки професійних кадрів для апаратів судів, здатних на високому рівні виконувати посадові функції.

Варто зазначити, що у теорії управління під підбором кадрів розуміють процес установалення придатності кандидатів і вибір із них найбільш підготовлених для ефективного виконання функціональних обов'язків [1, с. 60]. Головними завданнями у цьому процесі вважають: а) забезпечення об'єктивності при підборі кадрів; б) установалення певних механізмів для гарантування демократичності і прозорості цього процесу; в) визначення загальних кваліфікаційних вимог для бажаючих обійняти певну посаду; г) чітке врегулювання порядку проведення конкурсу, починаючи з оголошення про вакансію й закінчуючи призначенням на посаду за його результатами [2, с. 338].

На думку Ю. А. Розенбаума, зміст діяльності щодо формування кадрів апарату державного управління включає розробку завдань у цій сфері, виявлення якісних та кількісних потреб у кадрах, їх підготовку, підбір, розміщення і перевірку виконання обов'язків, що на них покладаються [3, с. 204]. Робота з кадрами, в тому числі керівними, становить собою складну систему політичних, організаційних, матеріальних і морально-психологічних заходів, що забезпечують прогнозування і планування потреб у кадрах, їх підбір і розміщення, оцінку, виховання і просування, підвищення кваліфікації та перекваліфікацію, моральне і матеріальне стимулювання, реєстрацію та

облік. У свою чергу кожний із перелічених напрямків кадрової роботи вимагає системного підходу і передбачає здійснення комплексу системних заходів, використання специфічних форм і методів [4, с. 13].

Вказані поняття змісту кадрової роботи дають змогу виділити загальні елементи, які складають систему кадрової роботи, що характерна для будь-якої організаційно-управлінської структури, в тому числі і для суду.

Законом України «Про судоустрій і статус суддів» [5] (далі – Закон) процедура формування кадрів апарату суду майже не врегульована. Закріплюються загальні вимоги до державної служби в апараті суду, деякі питання фінансування судів та участі в їх вирішенні апарату суду, загальні засади правового статусу керівника апарату суду та порядку призначення його на посаду та загальні риси можливої структури апарату суду. Але порядок та правила відбору працівників апарату суду, вимоги до кандидатів на посади в апараті, потрібний рівень їх кваліфікації та багато інших важливих питань на рівні Закону не врегульовано.

Так, наприклад, у ст. 155 Закону законодавець спробував визначити основні засади функціонування та структуру апарату суду. Більшість уваги надається посаді керівника апарату суду, на якого покладається обов'язок відповідати за належне організаційне забезпечення суду, суддів та судового процесу, функціонування Єдиної судової інформаційної (автоматизованої) системи, інформувати збори суддів про свою діяльність. Визначається порядок призначення на посаду керівника апарату суду та його заступника: призначає начальник відповідного територіального управління Державної судової адміністрації України або Голова Державної судової адміністрації України за погодженням голови місцевого суду, або, відповідно, голови апеляційного суду, Вищого спеціалізованого суду, Верховного Суду.

Окремо конкретизується, що керівник апарату суду призначає на посаду та звільняє з посади всіх працівників апарату суду, застосовує до них заохочення та накладає дисциплінарні стягнення. При цьому добір працівників апарату суду повинен здійснюватися на конкурсній основі.

Переконані, що такий рівень нормативного регулювання статусу керівника апарату суду на рівні спеціального закону є недостатнім. Для порівняння можна звернутися до досвіду Польщі, де на рівні закону детально визначаються вимоги до кандидата на посаду директора суду (аналог керівника апарату суду в Україні), порядок призначення на посаду, обсяг повноважень та порядку взаємодії з головою відповідного суду [6, с. 12].

Вивчаючи правовий статус керівника апарату суду, варто розглянути й положення Закону України «Про державну службу» [7]. На жаль, і цей Закон визначає лише загальні вимоги до кандидатів на посаду керівника апарату суду чи його заступника без врахування специфіки їх роботи, тому існує необхідність у запровадженні ефективного механізму добору керівних кадрів в апарат суду, не допускаючи при цьому для претендентів на зайняття відповідних посад в апараті привілеїв чи обмежень за будь-якими ознаками [8, с. 32-33]. При цьому потрібно закріпити належні вимоги до кандидатів, зокрема щодо рівня їх професійності,

у тому числі знання нормативно-правових актів, відповідної сфери державного управління, володіння державною мовою та за необхідності – практичними навичками роботи з комп'ютером і основними програмами користувача, а також щодо здатності до роботи з громадянами, посадовими особами органів державної влади та органів місцевого самоврядування, засобами масової інформації на принципах об'єктивності, гласності, відкритості й прозорості. Цю прогалину усуває Державна судова адміністрація України, що своїм наказом затвердила Типове положення про апарат місцевого, апеляційного судів [9] (далі – Положення) за погодженням із Радою суддів України, в якому зазначено, що на посаду керівника апарату місцевого суду призначається особа, яка має вищу юридичну або економічну освіту, або вищу освіту в галузі державного управління з освітньо-кваліфікаційним рівнем магістра, стаж роботи за фахом на державній службі в місцевому суді не менше трьох років або на керівних посадах за фахом у державній службі не менше трьох років, чи стаж роботи за фахом в інших сферах не менше п'яти років.

На посаду керівника апарату апеляційного суду призначається особа, яка має вищу юридичну або економічну освіту, або вищу освіту в галузі державного управління з освітньо-кваліфікаційним рівнем магістра, стаж роботи за фахом на державній службі в апеляційному суді не менше трьох років або в місцевому суді чи на керівних посадах за фахом в державній службі не менше п'яти років, або стаж роботи за фахом в інших сферах управління не менше семи років.

У порівнянні з попередніми вимогами зміни невеликі, але все ж таки вони є і направлені на підвищення вимог до осіб, які можуть займати вказані посади. По-перше, тепер освітній рівень вимагається лише магістра, а раніше допускався й спеціаліста. По-друге, більш чітко встановлено, для роботи на яких посадах який стаж потрібен.

Стосовно вимоги щодо наявності вищої юридичної, економічної освіти або вищої освіти у галузі державного управління, то слід пам'ятати, що посада керівника апарату суду вимагає наявності у особи, яка її обіймає, таких якостей, як здатність аналізувати проблему, вміння реагувати на виклики, управляти людьми, формулювати рекомендації, досягати консенсусу, сприяти змінам. Широкий спектр повноважень керівника апарату суду, різноплановість поставлених перед ним завдань вимагають від нього знань у різних сферах діяльності і певного досвіду управлінця. У цьому контексті варто зауважити, що підготовка юристів у юридичних навчальних закладах ґрунтується на вивченні нормативної бази, вмінні застосовувати законодавство, однак їм бракує вміння приймати швидкі та оперативні рішення, яких потребує щоденна робота суду [10, с. 104]. Можливо тому допускаються кандидати з іншими видами вищої освіти. Слід акцентувати увагу й на питанні досягнення консенсусу, оскільки під час підготовки юриста йому прививають навички працювати в умовах змагальності, а концепція побудови консенсусу вимагає компромісу. До того ж, керівник апарату суду вирішує не юридичні, а адміністративні питання, тож юридична освіта не може бути пріоритетом.

Наступною вимогою до керівників апарату суду є наявність стажу роботи за фахом на посадах державної служби у суді, на керівних посадах відповідної групи чи стаж роботи за фахом в інших сферах. Керуючи роботою апарату суду, судовий адміністратор повинен чітко знати і уявляти, в чому полягає робота апарату суду, а це можливо завдяки досвіду роботи на посадах в штаті апарату суду. Такий досвід дозволяє оперативно виявляти проблеми, що виникають в роботі апарату суду, а також шляхи подолання цих проблем. Вимога щодо стажу роботи в апараті суду є цілком природною і виправданою, оскільки важко керувати апаратом суду, не розуміючи завдань, які перед ним стоять. Людині, яка ніколи не працювала в суді, буде складно правильно оцінити ситуацію, а тим більше вживати заходів щодо її покращання.

Змінами до Положення запроваджено кваліфікаційні вимоги і до заступників керівника апарату суду. До їх освіти такі ж самі вимоги, як і у кандидатів на посаду керівника апарату суду. А до стажу роботи вимоги спрощено: стаж роботи за фахом на державній службі в місцевому суді не менше двох років або на керівних посадах за фахом в державній службі не менше двох років, чи стаж роботи за фахом в інших сферах управління не менше чотирьох років. Для заступників керівників апаратів апеляційних судів – стаж роботи за фахом на державній службі в апеляційному суді не менше трьох років або в місцевому суді на керівних посадах за фахом в державній службі не менше чотирьох років, чи стаж роботи за фахом в інших сферах управління не менше п'яти років.

Що стосується інших працівників апарату суду, їх правовий статус Законом «Про судоустрій і статус судів» також майже не розкривається. У п. 11 ст. 155 Закону наводиться приблизний перелік посад штату апарату суду: секретарі судового засідання, наукові консультанти та судові розпорядники. Стаття 157 окремо згадує про помічників суддів. І у світлі змін у законодавстві з питань державної служби важливою є ст. 150 Закону, яка встановлює загальні засади державної служби у системі правосуддя. На жаль, законодавець вирішив не встановлювати у Законі особливості державної служби у суді, особливі вимоги до здібностей та кваліфікаційного рівня працівників апарату суду у порівнянні з іншими державними службовцями і навіть не давати перелік посад апарату суду, які необхідно відносити до державної служби. Основна новела полягає у фіксації необхідності створити Комісію з питань вищого корпусу державної служби в системі правосуддя при Вищій раді правосуддя. Але структура цієї Комісії, порядок формування її складу і повноваження у Законі не вписані.

Так само не врегульовано особливості проведення конкурсів для призначення на посади державних службовців у судах, органах та установах системи правосуддя. Лише зазначається, що відповідні питання у майбутньому буде врегульовано відповідним Положенням, яке затверджується Вищою радою правосуддя за поданням Державної судової адміністрації України після консультацій з центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби (ч. 3 ст. 150 Закону).

Таким чином можемо констатувати, що законодавець замість того, щоб якраз у спеціалізованому законі врегулювати достатньо важливі питання особливостей кадрового наповнення штатів апаратів судів, вимоги до відповідних працівників апаратів, порядок формування органу, відповідального за призначення державних службовців в органах правосуддя, встановити особливості призначення на посади працівників апаратів судів, декларує зобов'язання врегулювати вказані питання в інших підзаконних актах та іншими суб'єктами.

Закон України «Про державну службу» встановлює нову класифікацію категорій посад державної служби і вимог до кандидатів, які не враховані Положенням. Так, відповідно до ст. 6 Закону України «Про державну службу» керівники апаратів Конституційного Суду України, Верховного Суду України, вищих спеціалізованих судів та їх заступники відносяться до категорії «А» (вищий корпус державної служби). Керівники апаратів апеляційних та місцевих судів, керівники структурних підрозділів апаратів судів, їх заступники належать до категорії «Б» державної служби.

Право на державну службу на посаді категорії «А» мають повнолітні громадяни України, які вільно володіють державною мовою, яким присвоєно ступінь вищої освіти не нижче магістра, мають загальний стаж роботи не менше семи років, або досвід роботи на посадах державної служби категорій «А» чи «Б» або на посадах не нижче керівників структурних підрозділів в органах місцевого самоврядування, або досвід роботи на керівних посадах у відповідній сфері не менш як три роки; володіють іноземною мовою, яка є однією з офіційних мов Ради Європи (остання вимога стає обов'язковою з 01.05.2018).

Вимоги до кандидатів на посади категорії «Б» залежать від території юрисдикції суду. Загальні вимоги: повноліття, громадянство України, вільне володіння державною мовою, ступінь вищої освіти не нижче магістра. Відмінності у вимогах до стажу роботи: для апаратів судів, юрисдикція яких поширюється на всю територію України, територію однієї або кількох областей, міста Києва або Севастополя – досвід роботи на посадах державної служби категорій «Б» чи «В» або досвід служби в органах місцевого самоврядування, або досвід роботи на керівних посадах підприємств, установ та організацій незалежно від форми власності не менше двох років, вільне володіння державною мовою. Для апаратів інших судів – відповідний попередньому досвід роботи, але строком не менше одного року (ст. 20 Закону України «Про державну службу»).

Як ми можемо бачити, зазначені вимоги не відповідають тим, що перелічені у Положенні. І конкуренції норм у такій ситуації не має. Закон України має вищу юридичну силу у порівнянні з актом Державної судової адміністрації. Сказати, що Положення доповнює Закон України «Про державну службу», або конкретизує його у питанні вимог до кандидатів на посаду керівника апарата суду, також не можна. Тому що зазначеним законом чітко визначено такі вимоги, і доповнювати їх через зміну строку потрібного стажу роботи не можна. Отже, Положення має бути приведено у відповідність до вимог Закону України «Про державну службу».

Частково зазначену проблему було вирішено вимогами до осіб, які претендують на зайняття посади керівника апарату апеляційного суду (категорія «Б») [11], затвердженими наказом Державної судової адміністрації України. Названим документом приводяться у відповідність до Закону України «Про державну службу» не лише загальні вимоги до керівників апаратів апеляційних судів та їх заступників (категорія Б), а й наводиться перелік спеціальних вимог до кандидатів з питань знання законодавства, професійних знань, спеціального досвіду роботи тощо. Але це часткове рішення, тому що не вирішує проблематику всіх інших працівників інших судів із статусом державних службовців.

**Висновок.** Як бачимо, вирішуючи такі «глобальні» питання судової реформи, як повноваження Верховного Суду, доля вищих спеціалізованих судів, зміна порядку формування суддівського корпусу та інше, законодавець зовсім не приділяє уваги формуванню кадрів апаратів судів. Неузгодженість норм свідчить про те, що ані Державна судова адміністрація, ані органи суддівського самоврядування належним чином не залучалися до розробки тих положень Закону України «Про державну службу», що встановлюють вимоги до керівників апаратів судів. Крім того, не зовсім зрозуміло, чи будуть враховувати думку суддів та голови кожного суду під час призначення керівників апаратів таких судів за новим порядком. А вирішення досліджуваних питань є не менш важливим для підвищення ефективності роботи судів, ніж проблеми суддівського корпусу.

#### **Список літератури:**

1. Научная организация труда в управлении производственным коллективом: общепроц. науч.-метод. рекомен. – Москва: Экономика, 1991. – 120 с.
2. Виконавча влада і адміністративне право / за заг. ред. В. Б. Авер'янова. – Київ: Вид. дім «Ін-Юре», 2002. – 668 с.
3. Розенбаум Ю. А. Формирование управленческих кадров / Ю. А. Розенбаум. – Москва: Наука, 1982. – 209 с.
4. Руководитель в аппарате государственного управления (организационно-правовые проблемы) / отв. ред. Цветков В. В. – Киев: Вища школа, 1988. – 364 с.
5. Про судоустрій і статус суддів: Закон України від 02.06.2016 р. № 1402-VIII // Офіц. вісн. України. – 2016. – № 56. – С. 9. – Ст. 1935.
6. Назаров І. В. Реалізація судового адміністрування на прикладі Польщі / І. В. Назаров // Вісник Вищої кваліфікаційної комісії суддів України. – 2014. – № 2. – С. 9–13.
7. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 р. № 889-VIII // Офіц. вісн. України. – 2016. – № 3. – С. 28. – Ст. 149.
8. Сердюк В. В. Актуальні питання діяльності апаратів вищих спеціалізованих судів у контексті судової реформи / В. В. Сердюк // Часоп. цивіл. і кримін. судочинства. – 2011. – № 1. – С. 27–37.
9. Типове положення про апарат місцевого, апеляційного судів, затв. Наказом Державної судової адміністрації України від 28.09.2012 № 115, погодженого Рішенням Ради суддів України від 21.09.2012 № 54 із змінами від 05.01. 2015 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://dsa.court.gov.ua/userfiles/file/DSA/2015/Nakaz01052015.pdf>.
10. Дудченко О. Ю. Правовий статус осіб, які займають адміністративні посади в суді: монографія / О. Ю. Дудченко. – Харків: Право, 2015. – 160 с.
11. Вимоги до осіб, які претендують на зайняття посади керівника апарату апеляційного суду (категорія «Б»): затв. наказом Державної судової адміністрації України від 15.08.2016 р. № 167. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://dsa.court.gov.ua/userfiles/Nakaz\\_167.pdf](http://dsa.court.gov.ua/userfiles/Nakaz_167.pdf).

**References:**

1. Nauchnaja organizacija truda v upravlenii proizvodstvennym kollektivom. (1991). [The scientific organization of labor in the management of the production team]. Moscow: Jekonomika [in Russian].
2. Aver'ianova, V.B. (Eds.). (2002). Vykonavcha vlada i administratyvne pravo. Kyiv. Vyd. dim «In-Yure» [in Ukrainian].
3. Rozenbaum, Ju.A. (1982). Formirovanie upravlencheskih kadrov. Moscow: Nauka [in Russian].
4. Cvetkov, V.V. (Eds.). (1988). Rukovoditel' v apparate gosudarstvennogo upravlenija (organizacionnogo-pravovye problemy). Kiev: Vishha shkola [in Russian].
5. Pro sudoustrij i status suddiv: Zakon Ukrainy vid 02.06.2016 r. № 1402-VIII [On the Judicial System and Status of Judges: the law of Ukraine of 02.06.2016 № 1402-VIII]. (2016). Ofitsijnyj visnyk Ukrainy – Official Gazette of Ukraine, 56 [in Ukrainian].
6. Nazarov, I.V. (2014). Realizatsiia sudovoho administruvannia na prykladi Pol'schi [The implementation of judicial administration on the example of Poland]. Visnyk Vyschoi Kvalifikatsijnoi Komisii Suddiv Ukrainy – Journal of Higher Qualification Commission of Judges of Ukraine, 2, 9–13 [in Ukrainian].
7. Pro derzhavnu sluzhbu: Zakon Ukrainy vid 10.12.2015 r. № 889-VIII [On Public Service: the law of Ukraine of 10.12.2015 № 889-VIII]. (2016). Ofitsijnyj visnyk Ukrainy– Official Gazette of Ukraine, 3 [in Ukrainian].
8. Serdiuk, V.V. (2011). Aktual'ni pytannia diial'nosti aparativ vyschykh spetsializovanykh sudiv u konteksti sudovoi reformy [Recent issues of the devices of high specialized courts in the context of judicial reform]. Chasopys tsyvil'noho i kryminal'noho sudochynstva – Journal civil and criminal proceedings, 1, 27–37 [in Ukrainian].
9. Typove polozhennia pro aparat mistsevoho, apeliatsijnoho sudiv, zatv. Nakazom Derzhavnoi sudovoi administratsii Ukrainy vid 28.09.2012 № 115, iz zminamy vid 05.01. 2015 r. [The default position of the unit of local, appellate courts: the order of the State Judicial Administration of Ukraine from 28.09.2012 № 115 with changes from 05.01. 2015]. dsa.court.gov.ua. Retrieved from: <http://dsa.court.gov.ua/userfiles/file/DSA/2015/Nakaz01052015.pdf> [in Ukrainian].
10. Dudchenko, O.Yu. (2015). Pravovyj status osib, iaki zajmait' administratyvni posady v sudi [The legal status of persons holding administrative positions in the court]. Kharkiv: Pravo [in Ukrainian].
11. Vymohy do osib, iaki pretenduiut' na zajniattia posady kerivnyka aparatu apeliatsijnoho sudu (katehoriia «B»): zatverdzhenoz nakazom Derzhavnoi sudovoi administratsii Ukrainy vid 15.08.2016 r. № 167. [The requirements for persons applying for positions of Chief of Staff of the Court of Appeal (category «B»): approved by the State Judicial Administration of Ukraine from 15.08.2016 № 167]. dsa.court.gov.ua. Retrieved from: [http://dsa.court.gov.ua/userfiles/Nakaz\\_167.pdf](http://dsa.court.gov.ua/userfiles/Nakaz_167.pdf) [in Ukrainian].

*Shpenova P. J.*, Applicant of Department of Organization of Judicial and Law-Enforcement Bodies, Yaroslav Mudryi National Law University, Ukraine, Kharkiv.  
e-mail: shpenova\_polina@ukr.net ; ORCID 0000-0002-0374-895X

**The general bases of formation of staff for the court device**

*In article are analyzed problem questions of a professional training for devices of courts, their appointments to posts, the list of posts of the device of court. Investigated scientific views on concept of public service and specificity of her regulation of devices of courts, volumes of standard regulation of questions of formation of staff of the device of court. The attention is focused on inconsistency of the current legislation in the specified sphere. Attention is drawn to the need to bring the departmental regulatory acts in conformity to the latest changes in legislation. Formulated offers to the requirements, nominated candidates to an position the head of the device of court.*

**Keywords:** court; the court device; the head of the device of court; the organisation of work of court; maintenance of judicial activity.

*Надійшла до редколегії 04.09.2016 р.*